

СЕКЦІЯ 3

ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕВОЛЮЦІЇ ВІД ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА ДО «СУСПІЛЬСТВА ЗНАНЬ» І «SMART-СУСПІЛЬСТВА» (доповіді студентів, магістрантів, аспірантів)

УДК 005.2+338.24

Бугайчук Оксана (Запоріжжя, Україна) - ПЛАНУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Сутність планування полягає в завданні цілей і способів їх досягнення на основі формування комплексу робіт, які мають бути виконані, вживанні методів і засобів реалізації цих робіт, ефективному використанні необхідних для цього ресурсів, узгодженні дій учасників проекту. У зв'язку з тим, що процес планування є складною багаторівневою процедурою, виділяють наступні види планування. 1. Концептуальне планування - є процес розробки основної документації за проектом (технічних вимог, оцінок, укрупнених календарних планів, процедур контролю і управління) і здійснюється на початковому етапі життєвого циклу проекту. 2. Стратегічне планування - процес розробки укрупнених довгострокових планів. Має особливе значення, оскільки стратегічні цілі, на відміну від специфічних, залишаються незмінними протягом всього процесу реалізації проекту, і тому стратегічний план вимагає граничної ясності щодо основних цілей проекту. 3. Детальне (оперативне, тактичне) планування пов'язане з розробкою детальних планів і графіків для оперативного управління на рівні відповідальних виконавців [1].

Одним з інструментів детального планування є діаграма Ганта. Діаграма Ганта - це горизонтальна лінійна діаграма, на якому завдання проекту представлені протяжними в часі відрізками, датами, що характеризуються, початком і закінченням, затримками і, можливо, іншими тимчасовими параметрами і кожна колонка діаграми є певним етапом. Перевагами даного інструменту планування є простота, можливості модифікації, наочності і низька затратність. Недоліком є те, що в складних проектах діаграма стає громіздкою і перестає відображати взаємозв'язок між різними роботами проекту [1].

Відносно певної роботи можуть бути передуючі і наступні події (безпосередньо перед нею і за нею) і передуюча і подальші роботи (кожна вхідна в дану подію робота є передуючою кожній роботі, що виходить., *Фіктивна робота* - та, яка включена в мережевий графік для позначення попередніх взаємин, час тут не включається [1]. Подіями називаються початкові і кінцеві точки роботи, наприклад, початок або закінчення виробничої операції. Подія не є процесом і тому не супроводиться витратами

часу або ресурсів. Подія позначається кружком з позначенням усередині (маленька буква з індексом або просто індекс). Основні правила, які слід дотримувати при побудові мережевого графіка: - жодна подія не може статися до тих пір, поки не будуть закінчені всі вхідні в нього роботи; - жодна робота, що виходить з даної події, не може початися до тих пір, поки не станеться дана подія; - жодна подальша робота не може початися раніше, ніж будуть закінчені всі попередні нею роботи; - мережевий графік будується від висхідної події до того, що завершує, зліва направо; - висхідній події привласнюється нульовий номер, а завершуючій події - останній номер; - робота кодується індексом, що містить номери подій, між якими вона поміщена [1]

Певний критичний шлях є найважливішою частиною контролю проекту. Роботи, що знаходяться на критичному шляху, також називаються критичними, а отже, затримка в їх виконанні наводить до затримки виконання проекту. Тривалість проекту може бути скорочена за рахунок скорочення часу виконання критичних робіт. Одним з головних достоїнств методу критичного шляху є можливість зміни термінів виконання робіт, не лежачих на критичному шляху [2]. Контекстуальні компетенції: проектно-орієнтоване управління, програмно-орієнтоване управління, портфельно-орієнтоване управління, здійснення проектів, програм і портфелів, постійна організація, підприємницька діяльність, системи, продукти і технології, управління персоналом, здоров'я, безпека, охорона праці і навколишнього середовища, фінанси, юридичні аспекти [2]. Професійні здібності менеджерів проектів: 1. Здатність розбити місію проекту на конкретні задачі і схематично спроектовані процеси, основні види робіт, визначити шляхи і методи їх виконання. 2. Здатність забезпечувати створення продукту проекту в умовах специфічних обмежень, використовуючи ефективне планування, управління виконанням, координацію і контроль. 3. Здатність гарантувати цілковите і всебічне задоволення заінтересованих сторін проекту, забезпечення координації процесу вирішення конфліктів інтересів [2]. Управління проектами повинно ґрунтуватися на професійних здібностях і діях, які створюють цінності для досягнення цілей проекту і вирішення його завдань. Для розвитку таких компетентностей необхідно сформувати загальне бачення і розуміння сфер знань, які лежать в основі управління проектами [2]. В основі розвитку управління проектами лежить перетворююча діяльність щодо удосконалення продуктів і результатів проектної діяльності. Штучно створені людиною предметні явища називають артефактами (від лат. *arteshturniy* і *factus* зроблений), які слід розглядати як специфічну одиницю, що характеризує цей світ буття у проекції оригінальних ідей, за допомогою яких можна репрезентувати диференціальні об'єкти – управління проектами [2]. Проектна діяльність як духовно-практичний чинник перетворення дійсності через проектну діяльність сприяє тому, що людина віддана красі, сприяє перетворенню буття. Проекти постійно оточують людину, підкоряють її, перетворюють все, що впродовж тисячоліть вона здобула в галузі праці, життя, мислення, символіки, побуту.

Під впливом проектної творчості та проектної діяльності посилюється соціальний динамізм, що являє собою головне джерело проектної свідомості, мислення, культури. В контексті історично-філософського дискурсу основою проекту як категорії соціальної філософії є гармонія [3].

Цінності проектної діяльності – це ті компоненти культури, цивілізації, соціуму, які, поряд з нормами, ідеалами, еталонами, залежать від соціальної активності індивідів в соціумі, здійснюються в креативних актах соціальнокультурного буття, слугують аксіологічно-модальним критерієм [3]. Так, в Японії, згідно з даними японської асоціації менеджмент проектів і всі інвестиційно-будівельні проекти оцінюються і реалізуються за допомогою технологій менеджменту проектів, в Україні їх не менше 1-2%. –[3] В умовах ринкових економічних відносин зростає роль ефективних мережових проектів, що використовуються менеджерами, економістами, фінансистами, політиками, вченими, інженерами та іншими спеціалістами у всіх сферах суспільної і виробничої діяльності [3]. Будь-яка діяльність має певну структуру, яка може бути представлена у вигляді графа, тобто частково упорядкованої більшості окремих операцій – робіт. Використання обчислювальної техніки сприяє розвитку сфери застосування складних мережових графіків, що відрізняються великою кількістю робіт чи їх складними взаємозв'язками. У класичному мережевому плануванні часто велика операція, у свою чергу, є комплексом робіт, що створюють підмережу. При цьому складні проекти розглядаються у вигляді суперпозицій більш простих проектів-операцій. Перехід від аналізу «вузьких міст» до процесу прийняття рішень викликає якісне ускладнення – заміну простої імітаційної схеми виробництва її оптимізаційною моделлю [4]. Управління у бізнесі, орієнтовану на ресурси, відносячи до його змісту задачі надання інформації і розробки інформаційних систем у сфері інформаційно-технічної інформації. Е. Фогель вводить поняття «менеджменту інформаційних ресурсів» як синонім інформаційно-комунікативного менеджменту, головна задача якого координація обробки інформації [5]. Процеси культуротворчості, що формуються stem-освітою, направлені на формування креативної особистості. Stem-освіта один з головних трендів інформаційно-інноваційного суспільства (S – science; T – technology; E – engineering; M – mathematics) включає підготовку креативних особистостей, необхідних для культивування суспільства інформаційно-інноваційного, яке по своїй природі є smart-суспільством. Stem-освіта – це основа підготовки висококонкурентних спеціалістів, здатних стати креативною основою формування інноваційно-інформаційного суспільства, яке є високотехнологічним, високорозумним, що потребує виховання креативної особистості, креативної освіти, креативної творчості [5]. У ринковій економіці всі підприємства є суб'єктами підприємницької діяльності. Практика бізнесу показує, що успіху досягають ті підприємства, які в бізнесі спираються не на виконання функцій, а на реалізацію можливостей і систематично упроваджують у виробництво нові ідеї і бізнес-проекти. У зв'язку з цим особливу актуальність в сучасних умовах має специфічна

діяльність - управління проектами [6]. Класифікація типів проектів досить широка (більше 10 типів). Найпоширенішою класифікаційною ознакою є масштабність проекту. За оцінками західних фахівців не менш ніж 90% від загальної кількості проектів відносяться до категорії малих. В умовах України до малих відносяться проекти з обсягом капіталовкладень до 5 млн. грн. Типовими малими проектами є комплекс робіт з постановкою на виробництво нового продукту, освоєння нового технологічного процесу, розширення мережі збуту та ін.[7]. Управління малими проектами здійснюється невеликою командою в рамках одного підприємства під керуванням одного з менеджерів-фахівців по темі проекту; підприємство водночас є замовником, виконавцем та споживачем проектного продукту. До сфери операційного менеджменту відносяться саме такі проекти. Більші за масштабом проекти не виконуються на замовлення спеціалізованими проектними організаціями [8].

Література

1. Бушуев С. Д. Управление проектами. Основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров / Н. С. Бушуева (National Competence Baseline, NSB UA V. 3.0). К. : ІРІДУМ, 2006. 208 с.
2. Воронкова В. Г. Філософія управління персоналом: Монографія / Під ред. В. Г. Воронкової. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2005. 472 с.
3. Воронкова В. Г. Філософія глобалізації: соціоантропологічні, соціоекономічні та соціокультурні виміри: Монографія / В.Г.Воронкова. Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2010.272 с
4. Воронкова В. Г. Формування інформаційної культури особистості як умова успішної адаптації людини до життя в інформаційному суспільстві // Гілея: науковий вісник: зб. наук. праць. К. : Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2014. Вип. № 86 (7). С. 198 - 203.
5. Воронкова В. Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства // Гілея : науковий вісник: зб. наук. праць. К.: Вид-во УАН ТОВ “НВП” “ВІР”, 2015. Вип. № 93 (2). С. 174
6. Воронкова В. Г., Куцепал С. В. Яким бути спеціалісту інформаційного суспільства та епохи Інтернету: концептуалізація та тенденції // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя: ЗДІА, 2015. Вип.63. С.16 – 24.
7. Воронкова В.Г. Формирование нового мировоззрения, нового человека, нового общества будущего // Антропологічні виміри філософських досліджень: Дніпропетровськ, 2013.№ 3. С.79-80.
8. Воронкова В. Г., Максименюк М. Ю. Саморозгортання організації як складної ієрархічної системи в умовах стохастичності інформаційного суспільства. К : «Видавництво «Гілея», 2016. Вип.111.С. 143–148.
9. Максименюк М. Ю. Філософські засади публічного адміністрування / // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя: ЗДІА, 2015. Вип.61. С.207 - 226.

УДК 352

Булана Оксана (Запоріжжя, Україна) – **УДОСКОНАЛЕННЯ НАПРЯМІВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Удосконалення напрямів кадрової політики органів виконавчої влади в умовах в умовах інформаційного суспільства націлені на пояснення наступного.

1. Персонал постійно повинен підвищувати свою кваліфікацію. В організації в службі управління персоналом необхідно мати працівника з підготовки та перепідготовки кадрів, до обов'язків якого необхідно включити: організацію професійного навчання робітників і постійне підвищення кваліфікації керівників, професіоналів, спеціалістів (підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації на виробництві, у професійно-технічних навчальних закладах, економічне навчання, практичне навчання школярів і молодих спеціалістів у період проходження ними стажування, а також виробничої практики студентів та учнів); керування потребами РДА у кваліфікованих кадрах, розробку проектів перспективних і річних планів підготовки кадрів, підвищення кваліфікації і майстерності працюючих з необхідними обґрунтуваннями і розрахунками, складання графіків направлення працівників у навчальні заклади для підвищення кваліфікації відповідно до затверджених планів, контроль їх виконання; участь у роботі з професійної орієнтації молоді, а також у розробленні навчально-методичної документації (навчальних планів і програм, посібників і рекомендацій, розкладів занять навчальних груп тощо); здійснення керівництва навчально-методичною роботою з усіх видів і форм підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів на виробництві; підбір кадрів викладачів та інструкторів з числа висококваліфікованих працівників з наступним затвердженням їх за встановленим порядком, комплектація навчальних груп; контроль систематичності і якості занять, що проводяться, контроль успішності працівників, що навчаються, дотримання строків навчання, виконання навчальних планів і програм, правильність ведення встановленої документації; виконання роботи із забезпечення навчального процесу необхідною методичною літературою, а також оснащення навчальних і методичних кабінетів обладнанням, технічними засобами навчання, інвентарем, наочними посібниками, участь у проведенні підсумкових занять, екзаменів, кваліфікаційних проб, конкурсів професійної майстерності робітників; організацію лекцій і доповідей, проведення семінарів і консультацій з метою підвищення рівня підготовки наставників, викладачів та інструкторів; підготовка трудових угод з викладачами та інструкторами, складання кошторису витрат на підготовку і підвищення кваліфікації кадрів, оплата праці за навчання кадрів і керівництво виробничою практикою, контроль правильності використання коштів з цією метою; участь у організації контролю за відвідуванням занять і успішністю працівників, які навчаються на курсах і в навчальних закладах без відриву від виробництва, за підготовкою і підвищенням кваліфікації працівників у закладах професійно-технічної та вищої освіти, післядипломної освіти; постійне удосконалення форм і методів професійного навчання і підвищення кваліфікації кадрів на виробництві, узагальнення та розповсюдження передового досвіду у цій галузі; ведення обліку роботи з підготовки і

підвищення кваліфікації кадрів, аналіз якісних показників результатів навчання та його ефективності (зміни професійно-кваліфікаційного і посадового складу працівників, зростання продуктивності праці, заробітної плати тощо), ведення встановленої звітності.

2. Зменшити плинність кадрів шляхом скорочення звільнень. Що можна досягти наступними способами: підвищення якості робочих місць; покращення соціального рівня працівників; запровадження преміювання за результатами підвищення кваліфікації, та впровадження нових знань на практиці.

3. Використання кадрового контролінгу. Контролінг - це управлінська концепція процесу прийняття рішень, управління за допомогою цілеспрямованого забезпечення інформацією з метою досягнення кінцевих цілей і результатів діяльності. В завдання контролінгу входить збір, систематизація, опрацювання даних для вироблення рішень. Таким чином, керівник служби контролінгу повинен зводити і аналізувати інформацію, яка надходить до нього. Він повинен впроваджувати систему керівництва і контролю, орієнтовану на результати. Основне завдання контролінгу - дати керівництву інформацію, якими новими якісними методами можна досягти поставлених цілей. Контролінг має своїм завданням координацію системи планування, контролю та інформаційного забезпечення менеджменту. Контролінг дозволяє виявити найбільш ефективні шляхи досягнення поставлених цілей. Цілі повинні ставитися реальні, такі, які можуть бути виконані своїми силами з використанням мінімальних витрат.

4. Використання закордонного досвіду управління.

5. Перехід від переважно адміністративно-командних методів керування кадрами до демократичних форм оцінки, підбору і їхнього розміщення, широкої гласності в кадровій роботі. Кадрові служби підприємств у сучасних умовах стають органами організаційно-методичного забезпечення виборності і конкурсності, періодичної звітності посадових осіб перед трудовими колективами, що вимагає від працівників по кадрах уміння застосовувати методи психологічного тестування, соціологічні методи вивчення суспільної думки, оцінки досліджуваного кандидата на висування його колегами, підлеглими та ін.

6. Активізація діяльності кадрових служб стосовно стабілізації трудових колективів, підвищення трудової і соціальної активності працівників на основі удосконалювання соціально-культурних і морально-психологічних стимулів.

7. Забезпечення комплексного вирішення завдань якісного формування й ефективного використання кадрового потенціалу на основі керування всіма компонентами людського фактору: від трудової підготовки і профорієнтації молоді до турботи про ветеранів праці; широке впровадження активних методів пошуку і цілеспрямованої підготовки потрібних для організації і галузі працівників.

8. Застосування кадрового резерву. Важливою проблемою організації є уміле використання резерву. Необхідно вчасно визначити

момент, коли резервіст повинен бути висунутий на ту посаду, на якій він принесе найбільшу користь. Мова йде про зміцнення відстаючих ділянок РДА здатними ініціативними керівниками. У складі резерву кадрів на висування доцільно передбачати два напрямки: оперативний і перспективний резерв (на більш високі посади керівників з довгостроковою підготовкою). Підготовка в складі оперативного резерву, як показує практика, не повинна тривати більше трьох років, тому що "засиджування" у резерві демобілізуючи впливає на активність працівника, зарахованого в резерв, тому що порушує його життєві цілі і плани. Це, в свою чергу, призводить до зниження ефективності роботи організації. Висування кандидатів у резерв повинне бути публічним з метою досягнення великої об'єктивності в оцінці кандидатів, що включаються в списки резерву. Інформація, використовувана при доборі кандидатів у резерв, це різноманітні і по можливості найбільш повні зведення, якими керуються відділи кадрів, керівництво РДА. Доцільно висування кандидатів у резерв кадрів обговорювати на зборах колективу, що скорочує помилки при формуванні резерву і сам резерв стає більш надійним, тому що суспільна думка - найважливіше і найнадійніше джерело інформації про особистість. Становить інтерес практика створення кадрового резерву на деяких підприємствах. На першій стадії формується контингент молодих перспективних працівників, що з ймовірністю, яка перевищує 0,5, можуть бути призначені на керівні посади. На другій стадії - з відібраних кандидатів визначають тих, хто має ймовірність стати керівником приблизно 0,9, яких і включають у списки резерву.

9. Планування кадрової діяльності, яке майже відсутнє в Томаківській РДА. Кадрове планування спрямоване як на вирішення проблем організації, так і на задоволення інтересів і потреб працюючих. Для організації важливо мати в потрібний час і на потрібному місці, в певній кількості та відповідної кваліфікації персонал, а працівникам - нормальні умови праці, стабільність зайнятості і справедливості оплати. До того ж, варто пам'ятати, що кадрове планування тоді ефективне, коли воно інтегровано в загальний процес планування організації. Кадрове планування повинно забезпечувати: максимальне розкриття здібностей працівників; мотивацію працівників; урахування економічних і соціальних наслідків прийнятих в організації рішень. Оскільки сьогодні персонал є вирішальним чинником діяльності будь-якої організації, про ефективність його планування свідчить ступінь досягнення організаційних цілей. Ефективне кадрове планування позитивно впливає на результати діяльності організації завдяки: оптимізації використання персоналу. Детальне планування дозволяє виявити та ефективно використати персонал шляхом створення робочих місць; переведення працівників на інші робочі місця; удосконалення процесу наймання працівників; організації професійного навчання. Детальна розробка плану професійного навчання дозволяє забезпечити потрібну кваліфікацію працівників і досягти реалізації цілей організації з меншими витратами. Результати кадрового планування повинні знайти своє вираження в комплексі конкретних заходів для підтримки балансу робочої сили при

звільненні працівників і забезпеченні найму потрібних спеціалістів, організації навчання молодих працівників і підвищення кваліфікації штатних працівників.

10. Удосконалення системи мотивації, підвищення ініціативності персоналу, делегування повноважень. Для ефективного управління мотивацією необхідно: усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба - мета - дія - досвід - очікування; знати фактори, які впливають на мотивацію; формувати набір потреб, що викликають рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені; усвідомлювати, що мотивація не самоціль, а спосіб задоволення. Обрана мотиваційна стратегія має бути ґрунтована на аналізі сучасної ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників з підлеглими. В цілому система управління мотивацією здійснюється при використанні наступних методів: використання грошей як міри винагороди; застосування покарань; розвиток співучасті; мотивація через роботу; винагороди і визнання досягнень; залучення працівників до управління; заохочення і винагороди групової роботи.

11. Забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату. Соціально-психологічний клімат – якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі. Морально-психологічний клімат в організації характеризують як позитивні, так і негативні ознаки. До позитивних ознак соціально-психологічного клімату належать: наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда; взаємодовіра і висока взаємовимогливість у групі; ділова критика; вільне висловлювання власної думки; відсутність тиску керівників на підлеглих; достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації; задоволеність працею й належністю до групи; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі тощо.

Негативними ознаками соціально-психологічного клімату є дезінтеграція групи, нечітко визначені права та обов'язки осіб організації, відсутність чітко налагодженої системи комунікацій, наявність проблем адаптації до умов організації та ін. Якість і продуктивність праці в колективі залежать не тільки від організації діяльності, оснащення, умов, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних стосунків, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва. Часто високі результати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо.

На соціально-психологічний клімат в організації впливають такі чинники: соціально-психологічний клімат суспільства (макроклімат). Основні його елементи працівники засвоюють не тільки у процесі виробничої діяльності, а й у інших сферах життєдіяльності; умови життєдіяльності (територіальне розташування, специфіка діяльності та ін.); суспільна думка, психологічний вплив, наслідування тощо; вплив особливостей групової динаміки. Потрібно запроваджувати заходи щодо

підвищення позитивних сторін, і викорінення негативних. Запрошувати бізнес-тренерів для проведення корпоративних тренінгів, які проходять в активній формі навчання та розвитку персоналу, направлені на підвищення ефективності професійної діяльності співробітників.

12. Оцінка показників діяльності. Оцінювання показників діяльності характеризують як процес збирання та аналізу інформації про показники діяльності працівників протягом тривалого часу. Проте цей підхід рідко застосовують на практиці. У більшості випадків показники діяльності оцінюють раз на рік. Багато помилок при цьому пояснюється неспроможністю керівників використовувати її як інструмент управління.

Призначення оцінки показників такі: 1. Оцінювати показники діяльності на формальній, періодичній основі. 2. Сприяти загальному розумінню працівниками потреб, цілей та стандартів показників. 3. Забезпечувати зворотний зв'язок між керівником та підлеглим щодо того, наскільки добре виправдовуються сподівання. 4. Накреслювати лінії поведінки, дотримуючись яких, підлеглий може виправдати сподівання. 5. Допомогати керівникам збагнути почуття підлеглих щодо їхніх особистих цілей та розвитку. 6. Визначати цілі на майбутнє.

Існує два основних підходи до оцінки діяльності. Перший - це неофіційна оцінка, яка робиться повсякденно, коли керівник хвалить чи критикує діяльність підлеглих. Другий - це формальний рейтинг чи оцінка, яка дається письмово, обговорюється з підлеглим, розглядається вищим керівництвом і підшивається до особистої справи працівника. Система оцінки показників діяльності спирається на визначення чинників, які на них впливають, і на критерій успішної діяльності. Так, наприклад, до чинників можна віднести вчасний прихід на роботу, відсутність запізнень тощо. Критерій повинен охоплювати специфічні аспекти роботи, і шкала оцінки повинна застосовуватися до кожного з критеріїв.

У процесі оцінки показників існують істотні вади, але від цієї системи не слід відмовлятися. В системі державної служби необхідною є система оцінки показників діяльності працівника. Вади певною мірою можна подолати, розробивши їх за відповідністю на такі, що піддаються виміру, компоненти посади, і використовуючи такі методи, як управління за допомогою цілей. Оцінку діяльності можна поліпшити ще, якщо провадити її регулярніше й на постійній основі, а не раз на рік. Цей процес має бути більш рутинним і становити частину повсякденних обов'язків керівника. При правильному використанні оцінка показників може бути корисною.

Література

1. Ажажа М.А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу// *Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць. Х.: ХІМБ. 2006. С.267-271.*
2. Ажажа М.А. Моніторинг як інструмент забезпечення якості державних та муніципальних послуг *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2012. Вип.50. С.270-277.*
3. Ажажа М.А. Інвестиції в освіту як фактор інтелектуального прогресу // *Соціальна перспектива і регіональний розвиток: [наук.-пр. журн.]. – Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альянс». 2007. С. 37-40.*

4. Воронкова В. Г., Фурсін О. О., Сана Н.В. Соціально-орієнтоване державне управління.: монографія. - Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2011. 256 с.

5. Voronkova Valentina, Maksimenyuk Marina, Nikitenko Vitalina. Humanistic Management in the Context of Philosophic Anthropology: Human Dimension /«Intellectual Archive». Ontario, Kanada. Т 5. Випуск 1. С.37-48.

6. Соснін О. В., Воронкова В. Г., Ажажа М. А. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри): навчальний посібник. Запоріжжя: Дике поле, 2016. 356 с.

УДК 005.35

Ганцовський Андрій (Запоріжжя, Україна) - КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ

Корпоративна соціальна відповідальність як умова формування репутаційного менеджменту сприяє розвитку бізнесу в країні та дає основу стабільності в економічному секторі та соціальній сфері. Вимогою часу виступає потреба у соціально відповідальній поведінці, що формується корпоративною соціальною відповідальністю, роль якого в досягненні сталого розвитку. За останні роки було систематизовано знання про соціальну відповідальність організації, в контексті чого була виявлена сфера її застосування, термінологія, принципи, визнання та інше. Наукове осмислення питання «соціальної корпоративної відповідальності» у науковому пізнанні розглядається, як парадигма бізнесу від досягнення прибутковості до соціальної та екологічної ефективності. За умов інформаційно-розвиненого бізнес-світу вся діяльність людини проявляється у сформованому культурному середі. У кожному суспільстві характеризуються відповідні особливості культури, які створюють деякий відбиток на внутрішньому культурному середовищі діяльності організації, якій притаманні свої специфічні параметри за характером управління. Віднедавна корпоративну соціальну відповідальність і доброчинність почали розглядати, як реальний вплив на рівень авторитетності корпорації, що проявляється в репутаційному менеджменті.

Корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) можна вважати складовою та головним інструментом репутаційного менеджменту, в якому бізнес ефективно займає ланки у ринкових сегментах завдяки довіри з боку споживачів, інвесторів та партнерів. Корпоративна соціальна відповідальність - це успішна модель конкурентоспроможності в умовах ринку, як опозиційна модель традиційній рекламі. Загальна стаття витрат організації займає рекламна політика, замість цього при КСВ витрати направлені на більш необхідні питання, це соціальні потреби, екологічні виклики, серед яких рівень «собівартості» соціальних витрат значно нижчий за «маржу» рекламних витрат, а ефективність значно вища. Корпоративно-

оціально відповідальні стратегії дозволяють заощадити на рекламі та сформувати позитивний імідж компанії у соціальному секторі, підвищити соціальну відповідальність й довіру з боку персоналу. Репутаційний менеджмент – це управління процесом формування та коригування репутаційних характеристик, доведення їх до цільової аудиторії [1].

На думку автора, репутаційний менеджмент – це систематична праця над інформаційною складовою організації навколо імені або продукту компанії та збільшення соціально вагомих переваг. Основний інструмент втілення успішної репутаційної діяльності - це використання комунікаційних та організаційних засобів. Суспільно направлений бізнес у період глобалізації використовує природні, людські та інформаційні ресурси, інтелектуальну власність і науково-технічні досягнення, через що логічним чином громада чекає від корпорації активну стратегічну позицію в житті суспільства, населення та незахищених верств суспільства, несе відповідальність за прийнятті рішення щодо соціальних проблем.

Фактори, якими було зумовлено нормативно етичну поведінку при соціальній-відповідальності бізнес-діяльності підприємства: 1) роль держави та оцінка її діяльності у формуванні стратегії корпоративної соціальної відповідальності; 2) регулювання та розвитку соціальної відповідальності в середовищі бізнесу на державному рівні здатна втілювати лише керуюча установа від імені держави, яка має повноваження, програму, стратегію розвитку, фінансування та іншу підтримку від держави, де розвиток соціально-етичного рівня у бізнесі має пріоритетну лану у державному управлінні; 3) контроль у таких етичних питаннях, як соціальна відповідальність, є неоднозначним, так як контроль повинен відображатися опосередковано (без прямих методів примусу задля збереження того рівня етичного розвитку та виховання бізнесу у суспільстві та державі цілому.

Отже, нами виявлено, що соціальна корпоративна відповідальність - це самозародження у еволюційній течії культурної сталості суспільства. Але необхідно відмітити, що у розвинених державах, жодна соціальна програма чи ініціатива, а тим паче соціальна цінність не зароджуються з нізвідки, бо аналізуючи всесвітню історію можна побачити, що саме завдяки опосередкованій участі держави або керуючого впливу створюються, як культурні рухи так і неформальні правила, які мають підтримку у суспільстві, але очолюються та регулюються необхідними індивідами задля досягнення стратегічної мети. Таким чином, контроль організації (чи підприємства) під впливом соціальної корпоративної відповідальності лежить, як на суспільному та і на державному рівнях, так як без їх участі організація не досягне ефективності. Отже, можна вважати, що соціальна корпоративна відповідальність – це добровільна стратегія дій на розсуд компанії, яка повинна стимулюватися з боку державних установ та ініціатив підтримки бізнесу.

В умовах інформатизації організації прагнуть впровадити програми соціальної корпоративної відповідальності бізнесу, який не має необхідних знань та досвіду у реалізації стратегій. Уряди вводять санкції, штрафи, пеню

та інші засоби відповідальності за невиконання, що призводить до ухилення добровільних початків бізнесу та відмови від реальної морально-соціальної відповідальності з співпрацею. До рекомендацій можна віднести, те що необхідно регламентувати, підтримувати стратегії КСВ – програмами, проектами, заходами та заохочувати бізнес пільгами, завдяки чому буде зростати активність та ініціативність серед морально сталих підприємств.

Таким чином, розглянувши основні наукові парадигми у сфері корпоративної соціальної відповідальності, зоробимо висновок, що знання дають змогу апробувати отримані теоретично-практичні моделі, які були впроваджені та винайдені європейськими та американськими вченими, що мають дві протилежні точки зору до здійснення стратегій соціальної відповідальності, але які були вже застосовані на практиці економічно розвиненими державами. Щодо ролі держави у регулюванні соціальної відповідальності було визначено, що є декілька думок на рахунок цього питання, але на думку автора, переважно ефективнішим має бути самостійна моральна сталість підприємств до соціальної відповідальності за допомогою вдалого непрямого регулювання держави, заохочуваних дії з її боку та створення сприятливого підґрунтя.

Корпоративну соціальну відповідальність можна вважати складовою та головним інструментом репутаційного менеджменту, в якому бізнес ефективно займає ланки у ринкових сегментах завдяки довіри з боку споживачів, інвесторів та партнерів. КСВ - це успішна модель конкурентоспроможності в умовах ринку, як опозиційна модель традиційній рекламі. Загальна стаття витрат організації займає рекламна політика, замість цього при КСВ витрати направлені на більш необхідні питання, - соціальні потреби, екологічні виклики, де рівень «собівартості» соціальних витрат значно нижчий за «марку» рекламних витрат, а ефективність значно вища. Корпоративно-соціально відповідальні стратегії дозволяють заощадити на рекламі, сформувати позитивний імідж компанії у соціальному секторі, підвищити соціальну відповідальність та довіру з боку персоналу. Репутаційний менеджмент – це систематична праця над інформаційною аспектацією навколо імені або продукту компанії та збільшення соціально вагомих переваг. Основний інструмент втілення успішною репутаційної діяльності - це використання комунікаційних та організаційних засобів.

Література

1. Воронкова В. Г. *Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри): монографія*. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2008. 254 с.
2. *Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. Посібник* / В. Г.Воронкова, А. Г.Беліченко, О. М.Попов та ін.К.: Професіонал, 2006. 576 с.
3. Voronkova V. *The Formation of the Concept of Noosphere Development of Modern Society in the Conditions of Information Society* // *Philosophy & Cosmology*. 2016. Vol. 16. P.179 -191.
4. Воронкова В.Г. *Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя* // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки: науковий вісник: збірник наукових праць. - Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.

Глуховська Наталія (Запоріжжя, Україна) - ІМІДЖ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ПОВЕДІНКОЮ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Актуальність даної теми полягає у тому, що масова комунікація - це взаємодія соціальних суб'єктів завдяки обміну інформацією. Відповідно масова комунікація виступає як один з найбільш явних і складних феноменів наших днів. Комунікація здійснюється в самих різних сферах і на різних рівнях соціальних відносин, але в будь-якому випадку її змістом виступає обмін інформацією за допомогою символів і образів [5, с.24]. Перефразовуючи Н.Лумана, можна сказати, що в сучасному суспільстві, на відміну від традиційного, саме «образи» визначають соціальну пам'ять і зміст подій. Аналіз наукових досліджень у цій сфері свідчить про наявність різних підходів до розуміння змісту поняття «імідж організації», моделей і механізмів його формування. Серед праць зарубіжних і вітчизняних фахівців, що досліджують проблеми іміджу, на увагу заслуговують роботи Е. Брауна, Д. Брустіна, Б. Джи, Ф. Дейвіса, Х. Чайлдза, В. Королька, Г. Почепцова, В. Мойсєєва, Ю. Палехи та ін.

Важливість поставленої проблеми з теоретичної та практичної точки зору обумовлена фактом розвитку ринкових відносин. В останні десятиліття вітчизняний ринок поступово перетворюється з «ринку продавця» (де продавець диктує умови) в «ринок покупця». А це обумовлює зростаючу потребу товаровиробника в розширенні спектра цільових груп в роботі з громадськістю, співробітниками організації, поглиблення цієї роботи на основі сучасних досягнень теорії і практики зв'язків з громадськістю. В нових умовах кожна організація повинна мати свій образ. Загальне сприйняття організації різними соціальними групами можна визначити як імідж організації. В якості методологічної бази дослідження було обрано системний підхід, який передбачає комплексне дослідження іміджу організації. При його аналізі також використовувалися історичний і структурно-функціональний підходи. Для розгляду окремих проблем іміджу організації застосовувалися методи порівняльного аналізу. Із загальнонаукових методів в даному дослідженні були використані методи аналізу і синтезу, індукції і дедукції. Така варіативність методики обробки матеріалу по іміджу організації створює необхідні передумови до обґрунтованих узагальнень.

Імідж організації - це обличчя компанії, яке створюється у свідомості суспільства за допомогою засобу масової інформації та психологічного впливу. Цей штучний образ має своє емоційне забарвлення, який ґрунтується не тільки на реальних, а й на вигаданих фактах [2]. Так, фахівець із розробки комунікативних технологій А.Б. Звіринцев під іміджем розуміє «відносно стійке уявлення про будь-який об'єкт». Соціолог В.М. Шепель визначає імідж як ореол, створений «засобами масової інформації, соціальною групою або

власними зусиллями особистості з метою привернення до себе уваги". Маркетолог Ф. Котлер визначає імідж як "сприйняття компанії чи її товарів суспільством" [3, с.78]. Отже, одне з визначень іміджу - це образ, створюваний думкою соціальної групи, демографічного шару, власними зусиллями людини. Найближче цей термін до понять «репутація» і «добре ім'я». І у людини, і у організації може бути і позитивний, схвалюваний образ, і негативний імідж. Імідж пов'язаний зі сприйняттям: або ми сприймаємо носія іміджу як свого, вартого довіри, поведінка якого нами схвалюється, або ні. Також, зазначимо, що імідж організації - це фактор довіри клієнтів до організації і до товару, фактор росту числа продажів, кредитів, а значить, фактор процвітання або занепаду організації, благополуччя її власників, зайнятості її працівників. При цьому імідж - явище динамічне і, як і враження про людину, може змінюватися під впливом обставин, нової інформації, в результаті тривалого спілкування. Звичайно, компанію турбує лише позитивний імідж, відповідний сприятливому відношенню до неї суспільства в усьому розмаїтті його проявів. Таким чином, вивчаючи поняття «імідж», невід'ємною умовою дослідження є аналіз наступних категорій:

Репутація (фр. Reputation) - створилося загальна думка про якість, достоїнства і недоліки кого-небудь, чого-небудь. Корпоративна індивідуальність - візуальні та вербальні ознаки, за якими люди можуть ідентифікувати організацію (такі, як фірмове найменування, логотип, рекламний слоган, фірмовий колір тощо). Корпоративний імідж - загальне уявлення (що складається з набору переконань і відчуттів), яке складається у людини про організацію. Корпоративна репутація - ціннісні характеристики (такі, як автентичність, чесність, відповідальність і порядність), що викликаються корпоративним іміджем, сформованим у людини. Корпоративний Супербренд - почуття довіри, надійності та причетності, яке виникає під впливом корпоративної репутації, що склалася у людини. Автентичність - справжність, авторитетність, достовірність, вірність, непідробленість, надійність. Для здійснення процесу управління організаційним іміджем необхідно мати чіткі уявлення про його структуру й особливості психологічних процесів формування іміджу у свідомості індивідів. Імідж організації є цілісним сприйняттям організації різноманітними групами громадськості, який формується на основі інформації про різноманітні сторони діяльності організації.

Отже: 1. Імідж товару – уява людей про відносно унікальні характеристики, які, на їх думку, характерні для даного товару. Створення позитивного іміджу потребує значних витрат на рекламу. Імідж товару формують: функціональні цінності товару – основна користь або послуга, яку забезпечує товар; додаткові атрибути – те, що забезпечує унікальність товару, його індивідуальність (назва, дизайн, упаковка, якість тощо). Імідж – це частково враження від товару, що створюється рекламою. 2. Імідж споживача товару щодо товарів широкого вжитку формується на основі стилю життя, суспільного статусу та характеру споживачів. 3. Внутрішній імідж організації – це уява співробітників про свою організацію. Працівники

розглядаються не лише як фактор конкурентоспроможності організації, а й як одна з ключових груп суспільства, важливе джерело інформації про організацію для зовнішніх аудиторій. Основними детермінантами внутрішнього іміджу є культура організації та соціально-економічний клімат.

4. Імідж засновника або основних керівників організації – включає в себе уяву про наміри, мотиви, ціннісні орієнтири та психологічні характеристики засновників на основі сприйняття таких характеристик як: зовнішність, соціальнодемографічна приналежність, особливості поведінки, вчинки та параметри неосновної діяльності.

5. Імідж персоналу – це узагальнений образ персоналу, що розкриває найхарактерніші для нього риси. Професійність, компетентність, досвід, мобільність, акуратність у виконанні обов'язків, точність виконання роботи, інформованість, культура, доброзичливість, ввічливість, ерудиція, вільне володіння мовами.

6. Візуальний імідж організації – це уява про організацію, яка формується на основі інформації про інтер'єр офісу, торгових та виставкових залів, зовнішнього вигляду персоналу, фірмової символіки.

7. Соціальний імідж організації – уява широкого кола споживачів про соціальні цілі та організації в економічному, соціальному, культурному житті суспільства [1, с.56].

Зміст поняття іміджу організації включає дві складові. Описову (інформаційну) складову, яка складає образ організації, або сукупність всіх знань про неї. І складову, пов'язану з відношенням громадськості до організації. Оцінювальна складова існує в силу того, що інформація, яка зберігається в пам'яті, не сприймається байдуже, а збуджує оцінки й емоції, які можуть мати різноманітну інтенсивність, оскільки конкретні риси образу організації можуть викликати більш менш сильні емоції, пов'язані з їхнім прийняттям або осудом. Люди оцінюють організацію через призму свого минулого досвіду, ціннісних орієнтацій, узвичаєних норм і моральних принципів. Імідж організації має певну стабільність. Необхідні тривалий час та великі зусилля, щоб змінити уяву людей, тоді як людина намагається досягти максимальної внутрішньої згоди та рівноваги. Тому дуже важливо, щоб кожен елемент структури іміджу був інформаційно заповненим самою організацією [4, с. 107]. Формування образу, своєрідного «обличчя» організації – справа не тільки фахівців у цій області (маркетологів, рекламистів). Імідж організації формується не тільки спрямованими на це акціями і заходами. Якість вироблених товарів і робіт (послуг), які продаються чи надаються, відношення персоналу до свого роботодавця, клієнтурі і власній діяльності має значення для іміджу не менш важливе, ніж реклама і презентації.

Сприятливий образ-імідж повинен бути адекватним, оригінальним, пластичним і мати точну адресу. Бути адекватним - значить відповідати реально існуючому образу чи специфіці фірми. Бути оригінальним - значить відрізнятися від образів інших фірм (товарів), особливо однотипних. Бути пластичним - значить не застарівати, не виходити з моди, змінюючись, здаватися незмінним. Мати точну адресу - значить бути привабливим для визначеної цільової аудиторії, тобто для дійсних і потенційних замовників.

Процес управління корпоративним іміджем починається з формулювання бачення, потім місії як соціально-значимого статусу організації. Далі визначається корпоративна індивідуальність, корпоративна ідентичність і лише тоді створюється позитивний корпоративний імідж. Трамбування цих термінів не завжди однозначне, проте важливий сам факт їх використання. Знання термінів дозволяє орієнтуватися у вирішенні методичних і практичних завдань управління іміджем організацій. Бачення – уявлення про навколишню дійсність – справжню або майбутню. Формування бачення – один з головних обов'язків керівника організації. Корпоративна місія – суспільно-значимий статус, соціально значуща роль організації. Місію можна розглядати як стратегічний інструмент, що ідентифікує цільовий ринок і широко визначальний бізнес, або основну діяльність підприємства. Корпоративна індивідуальність – цінності, думки і норми поведінки, що розділяються в організації і визначають суть індивідуальної корпоративної культури. Корпоративна індивідуальність відтворюється в організаційному «життєвому стилі», що є способом життя компанії, те, як вона «проводить» час, використовує матеріальні, фінансові, інформаційні, людські та інші ресурси. Після визначення «характеру» компанії приймається рішення щодо того, як донести цей «характер», який вигідно відрізняється від інших, до цільових груп. На цьому етапі формується корпоративна ідентичність. Корпоративна ідентичність – це система комунікативних засобів, – назв, символів, знаків, логотипу, кольорів, міфів, ритуалів, – що проектується, або що відображають індивідуальність організації. Корпоративна ідентичність повинна відображати місію, структуру, бізнес і цілі організації. І лише в результаті проходження всіх етапів, виникає корпоративний імідж, що може базуватися на віруваннях, так само, як і на фактах. Він може бути позитивним, негативним та нечітким. Окремих слів заслуговує поняття зворотного зв'язку та контролю даних в процесі побудови іміджу. В іміджі організації є дві виражені частини: перша - активні дії компанії з формування і адекватного сприйняття своєї «особи»; друга - власне «відображення» обличчя компанії в «дзеркалі» клієнта. Досягнення сприятливого корпоративного іміджу і лояльності споживачів – основна мета управління корпоративною ідентичністю. Імідж має свою структуру (один з прикладів структуризації приводиться на рисунку 3), описується параметрично і моделюється, так само, як і процес його формування. Враховуючи те, що модель – віддзеркалення значимих сторін об'єкту, можна представити імідж набором різних його характеристик.

Таким чином, ефективність іміджу організації визначається узагальненими критеріями, які проявляються на рівні будь-якої організації незалежно від її специфіки, а також приватними критеріями, підставами для яких служить унікальність, специфіка організації. Імідж організації формується, перш за все, для партнерів, потенційних клієнтів і суспільства. Але знайомство з персоналом підприємства, з тими, хто виробляє продукт, важливо і з точки зору і партнерів, і клієнтів. Отже, важливий також імідж підприємства як роботодавця. Для формування позитивного іміджу компанії

необхідно приділяти увагу корпоративній культурі та іміджу її керівників. Науково обґрунтована робота з управління корпоративним іміджем повинна вестися на основі моделювання іміджу. Побудова моделі іміджу, її наповнення конкретною інформацією про організацію, чітка ідентифікація «цільового» іміджу організації для цільових груп громадськості необхідні для результативності іміджевої роботи. Тільки на основі і в результаті моделювання іміджу може вестися успішна робота по створенню і оптимізації матеріальних та віртуальних носіїв іміджу.

Література

1. Бутенко Н.В. Маркетинг: підручник. К.: Атіка, 2006. 300 с.
2. Інформаційна система. Електронний ресурс // Режим доступу: <http://memosales.ru/brand/imidzh-organizacii>
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Учебник. М. : Дело. 1997. 704с.
4. Ромащенко І. Формування позитивного іміджу організації як складова професійних компетенцій маркетологів // Молодь і ринок № 4 (75), 2011. С.105-108
5. Соснін О. В., Воронкова В. Г. Інформаційно-комунікативний розвиток соціуму як цивілізаційної парадигми ХХІ століття // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя : ЗДІА, 2015. Вип.62. С. 24-31.
6. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник / Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. та ін. Київ : Професіонал, 2006. 576 с.
7. Voronkova Valentina, Maksimenyuk Marina, Nikitenko Vitalina. Humanistic Management in the Context of Philosophic Anthropology: Human Dimension /«Intellectual Archive». Ontario, Kanada. Т 5. Випуск 1. С.37-48.
8. Нікітенко В.О. Геокультурні цінності в умовах сучасного світового розвитку: соціально-філософський вимір// Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2013.- Вип. 54. С.266-280.
9. Maksimenûk M. Yu., Nikitenko V. O. The formation of the paradigm of informationcommunicative society as a kind of complex social systems and interaction // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy. Zaporizhzhya. 2016. Issue 66. P. 266-278.
10. Воронкова В.Г., Нікітенко В. О. Сучасна геокультура як соціокультурний феномен культурної глобалізації // К: Гілея, 2013. Вип. 72. С.487-492.
11. Nikitenko Vitalina. Geokulturni values in today's world development: a socio-philosophical dimension// Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy/M-of education and science of Ukraine, Zaporizhzhia State Engineering Academy. Zaporizhzhia. 2013. Вип. 54. С. 266-280.
12. Нікітенко В. О. Проблемне поле геокультурного феномену: наукові підходи // Гілея (науковий вісник): зб. наук. пр.- К.: Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР». 2013. Вип. 71. С. 500-504
13. Нікітенко В. О. Сучасна геокультура як соціокультурний феномен Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2013. Вип. 53. С. 261-270.
14. Нікітенко В. О. Формування геоцінностей в процесі викладання української мови як іноземної // Гілея: науковий вісник: збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР. 2015. Вип. 100. С.219-223.

УДК 351(477)

Гужва Ангеліна (Запоріжжя, Україна) – ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ОБ’ЄКТ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОНТЕКСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Предметом праці в управлінні організацією завжди виступає управлінська інформація. Термін комунікація походить від латинського слова

«communis», що в перекладі на українську мову означає «загальне», тобто той, хто передає інформацію, хоче встановити «загальність» з тим, хто її отримує. Комунікації - це обмін інформацією за допомогою слів, літер, символів, жестів, за допомогою яких менеджер отримує інформацію для прийняття ефективних рішень і доведення їх до виконавців. Основна роль комунікацій у поєднанні всіх функцій менеджменту, в досягненні бажаної поведінки окремих осіб чи колективу в організації.[1] Комунікації виконують життєзабезпечувальну роль в кожній організації. Якщо раптом перекрити потоки повідомлень в організації, то вона припинить своє існування. Кожна організація пронизана мережею каналів, які призначені для збору, аналізу та систематизації інформації про зовнішнє середовище, а також для передачі перероблених повідомлень назад в зовнішнє середовище. Так, відповідний підрозділ організації повідомляє інформацію по визначених факторах зовнішнього середовища, які впливають на кон'юнктуру, - економічних, політичних, технологічних і т. д. Потім виявляються найбільш критичні, здатні послабити конкурентоспроможність організації, після чого організація конструктивна реагує на ці зовнішні тривожні сигнали. Саме комунікація служить засобом включення організації в зовнішнє середовище, забезпечує їй необхідний рівень взаємодії з навколишніми аудиторіями, без спілкування з якими неможливо або безглуздо існування організації - споживачами, постачальниками, фінансистами, виборцями. Перш за все, комунікація - це одна з форм взаємодії людей у процесі спілкування. Важливою сферою прикладного застосування комунікаційного менеджменту є сфера управління людськими ресурсами – HumanRelations (HR). Об'єктна сторона цієї сфери поширюється й на зовнішнє середовище, і на значну частину внутрішнорганізаційного простору. Великі понятійні й системні області зовнішнього середовища, що ставляться до даної сфери, включають не тільки звичні системи й процеси виховання, навчання й підготовки професійного персоналу, але й мотивацію, мобільність, рекрутинг фахівців, усю інфраструктуру HR. Не менш складно структуровані внутрішнорганізаційні завдання, що ставляться до об'єкта регулювання комунікаційного менеджменту, який пропонує багато методів управління в цій сфері. За допомогою його прикладних методик здійснюється вся широка палітра процедур роботи з персоналом, тобто адміністрування HR. Широко відома роль комунікаційного менеджера в якості фасилітатора взаємодії із зовнішніми публічними контрагентами організації. До його компетенції ставиться PublicRelations і MediaRelations, CorporateImage, CorporateReputation, CorporateSocialResponsibility – публічні зв'язки, контакти зі ЗМІ, корпоративна репутація й імідж, соціальна відповідальність організації. Що став напівміфічною фігурою, менеджер PR (PR-man) – це досить типовий персонаж будь-якого опису внутрішньої структури стандартної організації, що опікується про свій зовнішній вигляд і підтримці позитивних зв'язків із зовнішнім миром. Характерний приклад – вражаючі зусилля типово асоціальних організацій (терористів, кримінальних структур, радикальних політиків, порушників міжнародних угод і т.п.) залучити на

свою сторону не тільки маргінальна меншості, але й мас-медіа, суспільна думка. Відомі й інші, не менш виразні приклади маніпулювання демократичними інструментами громадянського суспільства шляхом використання комунікаційних методик PR. У цьому контексті комунікаційний менеджмент виступає регулятором відносин з інформаційним середовищем суспільства. З його допомогою вибудовується система взаємодії за рішенням різних прикладних завдань. Головними цілями PR-Менеджменту залишаються: стійкий двосторонній зв'язок організації й ЗМІ, обмін інформації з нею, формування лояльного інформаційного середовища, захист позитивного публічного іміджу організації. Досить важливі такі якості менеджменту, як професіоналізм PR-Менеджерів, висока репутація власних інформаційних повідомлень. Це коротко позначається принципом «не будь приводом для помилок інших і не роби їхній сам»[2].

Кожна організація представляє собою інструмент реалізації цілей, а управління є лише усвідомлений процес проектування, створення, змін і відповідно використання даного інструменту. Ми будемо використовувати міждисциплінарний підхід, що отримав назву «організаційний розвиток»(Organizational Development – OD), з'явився у США і Великобританії після Другої світової війни у теперішній час переживає процес бурхливого розвитку, здійснюючи вплив на сучасні уявлення про ефективні організації та управління у всьому світі. В основі OD-підходу закладено уявлення про організацію як соціотехнічну систему. Стає можливим поєднати як власне системні знання, що отримали розвиток у кібернетиці і природних науках, так і соціальнопсихологічні уявлення про організацію як групу людей, накопичені в соціології філософії, психології та етнографії. З цієї точки зору слід визначити декілька базових ідей, інтеграція яких і знаходиться в основі OD-підходу: 1) організація представляє собою відкриту систему, яка підпорядковується всім законам і принципам, характерним для інших відкритих систем; 2) організація – це соціальна система, що розвивається, і до неї можна застосувати всі закони групової динаміки; 3) в організації завжди існують і реалізуються два види сумісної діяльності, один з яких направлений на вирішення базової задачі, а інший – на розвиток міжособистісних відносин, що виникають між людьми; 4) люди в організації неусвідомлено повторюють ті моделі поведінки, які склалися на основі досвіду поведінки усім – першій для кожної людини організації. Теорія відкритих систем здійснила глибокий вплив на сприйняття та управління різними організаціями. Вона допомогла створенню в 1950-1960 рр. теорії організації та управління і зберігає актуальність для практики управління і в XXI столітті. Л. Берталанфі є основоположником теорії систем, контури якої були прозороблині ще в 30-х рр. Х ст. [3]. Обставини підштовхнули Л.Берталанфі до розробки біологічної теорії відкритих систем, яка була побудована не на редуccionістському аналізі основних елементів живої системи, а на врахуванні функціональних і взаємопов'язаних критеріїв її існування. Організми існують у тісному взаємозв'язку з зовнішнім середовищем, їх функція і структура підтримуються за допомогою

безперервного обміну інформацією з зовнішнім середовищем. Теорія відкритих систем та інші біологічні концепції здійснили серйозний позитивний вплив. Теорію відкритих систем Л.Берталанфі пов'язав з теорією організаційних систем та теорією людських відносин, які є прикладом подальшого розвитку теорії відкритих систем та їх застосування до організацій. Ідеї теорії відкритих систем присутні у теоріях систем Каца і Кана, Парсонса, Ф.Селзніка і Ч.Бернарда, а також в теоріях людських відносин Ф.Ротлісбергера і У.Діксона, Ф.Герцберга і Д.Макгрегора. Такі автори, як У.Черчмен, Дж.Вікерс і П.Чекланд різними способами доводили, що людські системи мають свої неповторні особливості і стверджували, що людські системи можуть бути лише зрозумілими в термінах системних значень (ідей, концепцій, цінностей), за допомогою яких люди описують світ. Отже, для оцінки людських систем необхідно звання і розуміння системних значень і суперечностей між ними. Такі концепції, як теорія відкритих систем, будуть корисними до тих пір, поки вони стимулюють навчання і розуміння як одного з способів здійснення аналізу. Це відповідає підходу Г.Моргана, що використовував метафору відкритої системи у якості одного з можливих способів описання організації. Очевидно, що вплив теорії відкритих систем Л. Берталанфі на теорію бізнесу і менеджменту виявився великим, так як ці теорії допомогли сформулювати теорії управління підприємством у 1950-1960-рр. [3]. Крім того, дана концепція присутня і в практичних методах менеджменту, що використовувалися на кінці XX - початку XXI століття. Л.Берталанфі дав перший імпульс розвитку нового системного напрямку у науці, відіграв ключову роль в організації Суспільства розвитку загальної теорії систем, яке було утворене з ініціативи групи вчених, створеної у 1954 р. Слід відмітити, що О. Богданов (1873-1928) ще на початку XX ст. розробив концепцію «тактології», яка нагадувало загальну теорію систем. У результаті аналізу наукових основ системної методології були виокремлені твори таких авторів, як: В.Афанас'єв, І.Блауберг, В.Волкова, В.Воронкова, В.Бех, І.Добронравова, Д.Кліланд, М.Месарович, Б.Мільнер, Н.Моїсєєв, С.Оптнер, Ф.Перегудов, Г.Поспелов, Д.Поспелов, Л.Растрігін, Т.Сааті, В.Садовський, О.Уємов, Ю.Черняк, А.Холл, С.Янг. У їх творах ми знаходимо визначення понять «система», «структура», «системна методологія», «організація», «синергетична методологія» [4]. Організм представляє собою комплексну систему, яка складається з системи взаємопов'язаних, об'єднаних в єдине ціле елементів. Ключовими поняттями у цій теорії стали концепції самоорганізації як способу прогресивної диференціації, еквіфінальності, що відображає незалежність фінального стану від початкових умов, і телеології, що описує залежність поведінки організму від деяких цілей у майбутньому. Теорії відкритих систем та інші біологічні поняття (зокрема, гомеостазу) вказують неефективність концепцій фізики в оцінці динаміки поведінки організацій та організмів. На відміну від фізики, теорія відкритих систем розглядає організації у якості комплексних систем, що складаються з частин, які слід вивчати як єдине ціле. Окремі елементи системи, так звані

підсистеми, мають власні потреби, які також потребують задоволення. Крім того, слід також враховувати і задоволення працівників. Тому розуміння цілісності організації може полегшити участь у її діяльності всіх працівників, а керівництво може мотивувати до виявлення демократії та автономії. У сфері психології Л.Берталанфі відмічав, що люди є по своїй суті активними психофізичними організмами, здатними здійснювати незалежну поведінку. Він виступав проти реактивної механістичної моделі стимулу-реакції і підкреслював важливість для психології багатьох організмичних принципів з теорії відкритих систем. Інформація як головна матриця інформаційного суспільства характеризує сукупність елементів - норм, приписів, що виступають відносно діяльності вченого як зразок, компонентами якого є «символічні узагальнення» - логічні чи математичні формули; «метафізичні частини парадигми», що допомагають уточнити способи вирішення «завдань»; цінності, що стосуються прогнозів, які сприяють вибору кращих прийомів із загальновизнаних і забезпечують єдність в науковому співтоваристві. Матриця – це загальновживане уявлення про предмет, властивість, дію, вплив, те що означає сутність даного поняття, начало, ідентифікацію об'єкта дослідження у нашому дослідженні представляється терміном «організація як складна ієрархічна система», що потребує системно-синергетичної методології для свого аналізу. Організацію як складну ієрархічну систему слід уявити як систему взаємопов'язаних між собою елементів (вузлів, суб'єктів), що мають ознаки цілісності і визначають «системність» об'єкта (наявність «цільової» функції), що не зводяться до сукупності функцій елементів. Саме характеристики елементів, зв'язків і «ознак цілісності» визначають параметри організації як складної ієрархічної системи. Для аналізу організації як складної ієрархічної системи слід побудувати функціонально-структурну модель організації як єдиного соціального організму, параметри функціонування якої залежать від міри узгодженості дій взаємопов'язаних структурних елементів [5].

Література

1. Жигайло Н. Р. Комукативний менеджмент : навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.
2. Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 128 с.
3. Воронкова В. Г. Формування інформаційної культури особистості як умова успішної адаптації людини до життя в інформаційному суспільстві // Гілея: науковий вісник: зб. наук. праць. К.: Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2014. Вип. № 86 (7). С.198-203.
4. Воронкова В. Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства // Гілея: науковий вісник: зб. наук. праць. К.: Вид-во УАН ТОВ, 2015. Вип. № 93(2). С. 174-179.
5. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія / За заг. ред. Сергія Чернова, Валентини Воронкової, Віктора Банаха, Олександра Сосніна, Пранаса Жукаускаса, Йоліти Ввайнхардт, Регіні Андрюкайтене. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2017. 608 с.

**Даниленко Анастасія (Запоріжжя, Україна) - УПРАВЛІННЯ
РЕКЛАМНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО
СУСПІЛЬСТВА**

Рекламна діяльність є частиною системи управління компаніями, які створюють медіа-продукти або послуги у формі складних взаємопов'язаних елементів, що впливають на успіх всієї компанії. Для представлення матеріалу проводиться аналіз основних умов рекламної діяльності. Це дозволяє розробити єдиний логічний набір інструментів.

Рекламна діяльність - одностороння діяльність (без обміну) на поширення "інформації" про товари, образ товаровиробників та "місію організації" [1, с. 471]. Реклама є найважливішим інструментом маркетингової стратегії медіа-холдингу, яка забезпечує вирішення своїх оперативних та тактичних завдань та залежить від якості стратегічних рішень на вищих рівнях та планування інших елементів маркетингу.

Управління рекламною діяльністю - це процес організації, планування та координування використання людських та матеріальних ресурсів у рекламному процесі впродовж проектного циклу, спрямований на досягнення цілей комунікації та медіа проекту за допомогою застосування методів, технік та технологій управління та маркетингу реклами [2, с.16]. У зв'язку з цим можна і необхідно сказати, що все різноманіття підприємств, що є предметами рекламного процесу, належать до найрізноманітніших сфер господарської діяльності і мають різні джерела прибутку.

Таким чином, під рекламною діяльністю автори означають особливий вид мотиваційного управління потенційними споживачами товарів, що виробляються цією юридичною особою і спрямовані на стимулювання об'єктів управління для придбання рекламованих товарів [3, с.236].

Реклама може стати корисним і прогресивним інструментом ринкових відносин, якщо державні органи та суспільство зможуть ефективно захищати права людей, товаровиробників (головним чином вітчизняних) та держави в умовах розвиненого інформаційного суспільства.

Підводячи підсумок, реклама в сучасному інформаційному публічному просторі відіграє дуже важливу економічну та політичну роль. Іншими словами, ми повинні спочатку визначити осіб, стосовно яких слід враховувати корисність чи шкідливість у визначенні цих критеріїв реклами. Тоді необхідно визначити найбільш загальний цільовий критерій соціально-економічної політики, визначити, яку корисність чи шкідливість слід оцінювати. Передбачається, що корисно все, що відповідає соціально-економічній політиці і призводить до збільшення матеріального та духовного багатства кожного окремого громадянина. Якщо рекламна діяльність, у довгостроковій перспективі, спрямована в протилежному напрямку, то це

слід вважати шкідливим. Відповідно, рекламна діяльність може відігравати як позитивну, так і негативну роль у суспільстві.

Література:

1. Jeffkins F. Advertising. Unity, 2016. 523 s.
2. Гусейнова А.А., Зайні Р.Л., Афанасьєва А.Н. Управління інформацією в інформаційному суспільстві: вибір технології та інформації, методи оцінки // Академія стратегічного менеджменту, 2016, т. 15. Спеціальний випуск 1. С.15-20.
3. Діяльність рекламних агенцій, створення реклами, медіапланування, інтегровані комунікації / Ред. Джонс Д.Ф. ; пер. з англійської мови. М. : Вільямс, 2015. 784 с

УДК 1/316.3

Дубина Анастасія (Запоріжжя, Україна) - ДОСВІД УКРАЇНИ У ФОРМУВАННІ ІНФОРМАТИВНО-КОМУНІКАТИВНОГО СУСПІЛЬСТВА: ПАРАДИГМА ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Прийнято вважати, що входження України в інформаційну цивілізацію почалося із проголошення держави незалежною. Програма інформатизації стала важливим кроком в інформатизацію українського суспільства. Загалом Україна не ввійшла в найбільше коло інформаційно-комунікативно розвинутих країн. Але, має глибоке традиції у сфері побудови інформаційного суспільства. У п'ятірку країн з найбільшим кадровим потенціалом входить і Україна. Україна виробляє технології штучного інтелекту, систему і теорію самоорганізації та аналізу. Наприклад: система самоаналізу базується на мозку людини. Цей напрямок характерний для кібернетики.

У 1964 році радянському уряду запропонував проект перший директор Інституту кібернетики, академік Віктор Глушков. Проект загально - державної системи збирання й оброблення інформації для економіки країни. І вже тоді було ведення поняття інформаційно - комп'ютерних технологій.

У нашому сучасному суспільстві пріоритети на державному рівні відають інформаційно-комунікативним напрямкам, а саме: 1) правоохоронній діяльності інформатизації; 2) створення фундамента інформаційної безпеки людини і держави і розвиток інтернет – технологій; 3) широкого допуску до інтернету рядовим громадянам; 4) розвинення послуг через Інтернет.

Україна перебуває у стадії розроблення законопроекту «Про особливості створення й функціонування спеціальних пріоритетів розвитку ІКТ». Він передбачає положення щодо особливого режиму на підприємстві. Для українського суспільства першорядне завдання в перехідний період до інформаційно-комунікативного суспільства – запобігання та аналіз прогноз у сфері інформаційній безпеці. На стратегії національній інформатизації комунікативного суспільства виокремимо наступні завдання: ефективне використання наявних ресурсів і залучення суспільства та збільшення рівня свідомості суспільства в даній сфері; у

розвитку інформативно – комунікативного досвіду визначити четкі місця для держави, бізнесу та громадян.

Парадигма глобалізації зводиться до наступного: виявлення сутності, природи і основних характеристик глобалізації інформаційного суспільства, яка являє собою: 1) процес універсалізації, становлення єдиних для всієї планети Земля структур, зв'язків і відносин у різних сферах життя суспільства; 2) глобалізація як складний багаторівневий характер розгортання соціально-історичного процесу сучасності загальнопланетарного масштабу. В межах глобалізації, як об'єктивного і всеохоплюючого інтеграційного процесу, відбуваються: інтеграція та диференціація; універсалізація (морально-етичних цінностей) та уніфікація (у вигляді “вестернізації” у площині масової культури та стандартизації життя); 3) інформатизація та нові аспекти дезінформації (через формування «бажаної» громадської думки) суспільства; 4) зростання взаємозалежності (політичної, економічної, в питаннях безпеки існування) всіх учасників постіндустріального дискурсу, а разом з тим – і рівня напруженості у світі, яка проявляється в антиглобалізаційних виступах та рухах, появі організованого «світового тероризму», з одного боку, та створення образу ворога за «віссю зла», – з іншого. Нерівномірність економічного розвитку країн та розвиненості демократично-правових і громадянських інститутів у різних суспільствах спричиняють як до принципового не сприйняття західних цінностей ліберальної демократії та громадянського суспільства менш розвиненими країнами та спільнотами. Зростання темпу життя та ефективності використання часу (в тому числі й тривалості життя окремого індивіду) у якості негативних наслідків спричиняє до ефекту “футурошоку”, конформізму кризи самоідентифікації та фрагментарності світосприйняття. Глобалізація, як процес, який з кожним наступним обертом викликає гострі суперечності, а відтак спричиняє опір самому собі, перетворюючись на практичну й теоретичну проблему, у якості історичної альтернативи може або: 1) спричинити до принципово нового етапу поступального розвитку людства; 2) або ж призвести до крайньої форми загострення протистояння її учасників, «війни всіх проти всіх» і, зрештою, до світової катастрофи. Попри весь драматизм даного твердження, бажано, щоб глобалізація відбувалася тільки в гуманітарному вимірі, а за всіх інших неоімперських варіантів розділення загальнолюдської спільноти за будь-якими факторами та критеріями нерівності, вона рано чи пізно призведе до краху та катастрофи. З кола тих протиріч, які, з одного боку, уможливають подальший розвиток глобалізації як динамічного процесу, а з іншого, – є постійною загрозою стабільності та безпеці існування в світі, можна виокремити їхні три основні рівні: а) протиріччя на рівні суб'єктів міжцивілізаційних відносин та контактів (найбільше напруження спостерігається між західною та ісламською цивілізаціями); б) загострення та наростання протиріч в межах самої глобалізації як всеохоплюючого інтеграційного процесу; зокрема йдеться про зростання невдоволення в свідомості європейців порушенням прав і свобод людини в економічній та соціальній сфері, з відповідним

акцентуванням уваги на цінностях соціальної справедливості – як в традиційному контексті, так і з огляду на сучасні міжнародні конфлікти у їх “глобалістському” вимірі несправедливості; в) протиріччя, пов’язанні з фрагментарністю світосприйняття у свідомості, збільшення темпу життя та кризою самоідентифікації як на особистісному рівні, так і на рівні окремих спільнот.

Література

1. Андрюкайтене Регіна, Воронкова Валентина, Кивлюк Ольга, Романенко Тетяна, Рижова Ірина. Концептуалізація smart-общества и smart-технологий в контексте развития современной цивилизации// Mokslas ir praktika: aktualijos ir perspektyvos. 2017. P.11-12.
2. Андрюкайтене, Р. Становление и развитие SMART-общества как высокоразумного, высокотехнологического, высокоинтеллектуального / В. Г. Воронкова, О. П. Кивлюк, В. А. Никитенко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії / ред. В. Г. Воронкова. Запоріжжя, 2017. Вип. 71 (2017). С. 17 - 25
- 3 Воронкова В.Г.Формирование нового мировоззрения, нового человека, нового общества будущего // Антропологические измерения философских исследований: Днепрпетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна. 2013. Вип.3. С.69-79.
4. Valentina Voronkova, Marina Maksimenyuk, Vitalina Nikitenko/ Humanistic management in the context of phylosopic anthropology: human dimension // Нова парадигма. 2016. Вип. 129. С. 64-76.
5. Воронкова В.Г.Формирование нового мировоззрения, нового человека, нового общества будущего Антропологические измерения философских исследований: Днепрпетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна. 2013. Вип.3. С.69-79.
6. Воронкова В.Г. Філософія глобалізації: монографія. Запоріжжя: РВВ, ЗДІА, 2009. С.5-7.

УДК 338.24

Єрізану Ірина (Запоріжжя, Україна) - ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ І ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СУЧАСНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Жодна людина не стане діяти всупереч своїм інтересам. Всі сучасні керівники бажають мати високі показники роботи своїх підлеглих, саме тому необхідно розуміти як мотивувати людину працювати якісно і результативно. Для цього необхідно володіти основними теоріями мотивації для того, щоб застосовувати їх на практиці відповідно до ситуації. Продуктивність праці, атмосфера в колективі на пряму залежить від керівництва організації. Якщо керівництво організації зацікавлено у якісній роботі своїх підлеглих, воно обов’язково має знати наступні теорії мотивації і застосовувати їх на практиці. Всі теорії мотивації можна розглядати з двох сторін – змістову і процесуальну. Змістова теорія або її ще називають теорією задоволення має в основі ті потреби, які змушують індивідуума діяти. Серед більш сучасних теорій виступає процесуальна – це теорія, що в основі має поведінку людей орієнтується на сприйняття і пізнання людей. Цю теорію можна назвати – теорією справедливості, теорія очікування і модель мотивації Портера-Лоулера [1].

Для початку розглянемо теорію потреб за Маслоу. Основна думка якої полягає у наступному: якщо хочеш змусити людину діяти спочатку треба з'ясувати, що саме спонукає особу діяти, що конкретно для кожного підлеглого буде мотивацією. Але треба враховувати той факт, що з плином часу ці потреби можуть і будуть змінюватися. Тому не треба розраховувати на те, що якщо мотивація спрацювала один раз то спрацює і в наступні рази. Тому існують способи за допомогою яких можна задовільнити потреби вищих рівнів особи у трудовому процесі.

1. Соціальні потреби (створення сильного колективу, надання кожному працівникові необхідної інформації і обов'язково має бути зворотній зв'язок, надання співробітникам такої роботи, що не заважала б робітникам спілкуватися, якщо неформальна група не вносить розлад у роботу колективу її необхідно обов'язково зберегти, культивувати соціальну активність трудової групи).

2. Повага до потреб (необхідно пропонувати доволі змістовну роботу, розвивати творчі здібності робітників, надавати об'єктивну оцінку і заохочувати результати, надавати працівникам можливість у визначенні мети і ухвалені рішень, створити систему кар'єрного росту, надання робітникам певних повноважень і прав, інформувати робітників про результати їх роботи, організація курсів для підвищення кваліфікації, надання складної роботи, що вимагає від робітників певної віддачі).

Процесуальна теорія дає аналіз тому, як особистість розподіляє зусилля у досягненні різноманітних завдань і задач. Тому теорія очікування мотивацію розглядає з трьох частин: 1) це очікування того, що зусилля принесуть очікувані результати; 2) надія на – зусилля, які гарантують бажану винагороду; 3) отримаємо очікувану ціну винагороди. Кожен менеджер має розуміти, що при практичному підході ми стикаємось з тим, що кожна особистість сприймає винагороду по-різному оскільки всі мають різноманітні потреби. Необхідно проаналізувати потреби робітників і кожному відповідно до потреб запропонувати винагороду. Щоб досягти найвищого рівня мотивації або хоча б приблизитись до нього треба встановити співвідношення між отриманими результатами і винагородою. Саме тому в обов'язки керівника і входить постановка чітких результатів і всіма способами переконання підлеглих у тому, що вони можуть досягти цих результатів якщо мобілізують свої сили на благо поставлених меті. Але треба розуміти, що продуктивність праці висока лише у тому випадку, якщо працівники мають необхідні повноваження і рівень знань та вмінь для виконання поставленого завдання [2].

Теорія справедливості говорить про те, що працівники об'єктивно сприймають отриману винагороду із своїми зусиллями і співставляють це з колегами які виконали аналогічну роботу. Провівши такий аналіз робітник зробить висновки згідно яким і буде діяти у майбутньому. Якщо виявиться, що він працює більше за інших, а отримає менше або на рівні це призведе скоріше за все до того, що він почне менше працювати, не виявлятиме зацікавленості. Якщо людина отримує більше за інших, а робота виконана

нею аналогічна це не змусить її працювати більше або наполегливіше, скоріше за все продуктивність праці залишиться на цьому ж рівні.

Коли Альдерфер створював свою теорію вважав, що потреби осіб можна систематизувати в окремі групи, тому його теорія перегукується з теорією Маслоу. Розглянемо основні відмінності цих двох теорій. Альдерфер розділяє потреби індивідуума на три основні категорії: 1) екзистенціальні тобто ті потреби, що виражаються у фізичному існуванні особи і потреби безпеки відповідно; 2) соціальні потреби (зв'язку) – в своїй основі мають виключно соціальну природу людини, сюди можна віднести, як приклад, потреби пов'язані з соціальним положенням, тобто мета людини мати друзів і ворогів, сім'ю, особа прагне займати високі щаблі на роботі, хоче щоб до її думки дослухались оточуючі, щоб її думка була важлива.

Теорія потреб Девіда МакКаленда розглядає три види потреб: 1) потреби в успіху – люди намагаються бути першими, або зробити роботу краще за інших, людина хоче перевищити встановлені стандарти, усвідомити особисті досягнення. 2) потреба у владі – людина прагне мати вплив на інших, мати змогу керувати поведінкою інших, відчувати свою значущість. 3) потреби в належності – в товариських, дружніх міжособових стосунках з колегами по роботі [3]. Згідно з дослідженнями Девіда МакКаленда індивідууми, з потребами в успіху найбільш мотивовані роботою, яка передбачає – помірний ступінь ризику (50/50) ймовірність успіху і невдачі, швидкий і чіткий зворотній зв'язок, що необхідно для виявлення прогресу, враховує особисту моральну відповідальність людини, що виконує роботу. Особи з високими вимогами у належності мають потребу у дружніх і товариських стосунках і полюбують роботу якій притаманні такі риси: кооперація але не конкуренція, порозуміння займає провідне місце у системі стосунків між колегами. Компетентні менеджери знаючи про таку особливість часто нею користуються і створюють атмосферу сильного командного духу, що якісно впливає на роботу всього колективу [4].

Уважно проаналізувавши свої наукові роботи Девіда МакКаленд прийшов до такого висновку: особи, які мають високу потребу в успіху найчастіше успішні в підприємницькій діяльності, відмінно управляють власним бізнесом, управляють самостійними одиницями в рамках великих підприємств і організацій. Також висока потреба в успіху – це не обов'язково характеристика хорошого менеджера. А потреби у належності і владі тісно пов'язані з успіхом в управлінській діяльності людини. Можна помітити, що у ефективних менеджерів, які займають високі ланки, високі потреби у владі. У підлеглих необхідно намагатися стимулювати в досягненнях (в успіху), це і складає основну роботу менеджера. Дві великі категорії потреб входять в основу теорії Ф. Герцберга: мотивуючі фактори, гігієнічні фактори. Перша категорія, як можна зрозуміти з назви, мотивує працівників до кращого виконання роботи. Друга категорія, за думкою вченого, описує навколишнє оточення працівника [5].

Особливість гарного керівника в тому, що він не буде стикатися з такою проблемою як велика плинність кадрів. Оскільки він вміє правильно

мотивувати кожного. Але слід зазначити, що ця теорія отримала крім позитивної критики ще й негативну. Оскільки в ній знайшли багато схожого з теорією Маслоу, а також у цій теорії немає багатьох змінних, які можна було б використовувати у якості мотивуючих чинників [6]. Основною думкою цієї теорії, як і інших залишається - адміністрація має слідкувати за тим, щоб винагороду отримували відповідно до виконаної роботи і отриманих результатів [7].

Тому кожен сучасний керівник повинен досконало володіти психологією людини, вміти ставити завдання з мотивацією, яка буде підібрана індивідуально для кожного індивідуума тимпаче у часи сучасного інформаційного суспільства. Також слід пам'ятати, заробітна платня – важливий мотиватор, але не єдиний. Багатьох робітників цікавить можливість кар'єрного зростання. Ці особливості треба враховувати при наданні підлеглим службових завдань. Також не слід забувати про важливість творчого, інтелектуального росту особи. Кожен робітник повинен відвідувати курси підвищення кваліфікації, мати змогу розвивати свої навички, бачити перспективи у подальшій роботі на своєму підприємстві. Якщо менеджер прийме до уваги всі ці фактори він отримає максимальну віддачу від робітників, високу продуктивність праці, не матиме проблем з плинністю кадрів.

Література

1. *Адміністративний менеджмент: навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА «Менеджмент організацій і адміністрування» (за видами економічної діяльності) денної та заочної форм навчання / Воронкова В. Г., Максименюк М. Ю.; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2016. 146 с.*
2. *Воронкова В. Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // Гілея : науковий вісник: збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.*
3. *Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. Посібник / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін.К. : Професіонал, 2006. 576 с.*
4. *Воронкова В. Г., Фурсін О. О., Сапа Н. В. Соціально-орієнтоване державне управління.: монографія. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2011. 256 с.*
5. *Резанова Н.О. Соціально-філософський концепт інновації як фактор соціальних перетворень // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2010. Вип.55. С. 235-247.*
6. *Соснін О. В., Воронкова В. Г., Ажажа М. А. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри) : навчальний посібник. Запоріжжя: Дике поле, 2016. 356 с.*
7. *Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.*

УДК 338.24

Захарчук І.О. (Запоріжжя, Україна) - МЕТОДОЛОГІЯ АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ СТОХАСТИЧНОСТІ

Методологія визначається як загальна теорія методів пізнання та вчення про наукові принципи, яку розглядають як систему, яка об'єднує методологію пізнання, оцінку та практичну діяльність, що характеризується концептуальним викладом змісту, методів дослідження, метою, що дозволяють отримати об'єктивні, адекватні інформаційні дані про процеси та явища управління людськими ресурсами. [1]. Що стосується методології управління людськими ресурсами, то можна сказати, що це вчення, яке стосується структури, логічної організації, методів і засобів діяльності. Таке розуміння методології створює потрібний компонент управлінської діяльності, так як управлінська діяльність є предметом усвідомлення, навчання та раціоналізації [2]. Методологія аналізу проблем управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах стохастичності ґрунтується на застосуванні системного підходу, порівняльного аналізу, структурно-функціональному підході, методу антропології, гуманістичного методу. Методологічна основа дослідження базується на принципах об'єктивності й цілісності, а також визначається комплексом загальнофілософських, загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, що дозволило забезпечити обґрунтованість та достовірність наукових результатів. Зокрема, в дослідженні застосовано: діалектичний метод, завдяки якому вдалося представити предмет дослідження в його істотних соціальних взаємозв'язках та залежностях; метод системного аналізу дозволив виявити і обґрунтувати системні компоненти досліджуваного предмета – зокрема управління людськими ресурсами; порівняльний метод забезпечив здійснення компартивного аналізу специфіки управління людськими ресурсами в тих чи інших країнах; історичний метод надав можливість дослідити історичні закономірності, тенденції та особливості становлення філософії управління людськими ресурсами; структурно-функціональний метод створив необхідні передумови для аналізу складної архітектури конкурентоспроможності та її функціонального покликання; герменевтичний метод (тлумачення текстів) забезпечив проникнення до внутрішньої сутності конкурентоспроможності, надав можливість збагнути її специфіку, особливості вияву на різних етапах розвитку; на основі аналітико-прогностичного методу зроблено обґрунтовані висновки та узагальнення, прогноз розвитку філософії конкурентоспроможності, сформульовано теоретичні і практичні рекомендації. Для нашого аналізу метод системного аналізу відіграв значне місце в науковій епістемологічній картині архітектури дослідження, так як означає інструментарій до вирішення проблем удосконалення системи управління людськими ресурсами [3].

Нами встановлено, що методологія управління людськими ресурсами передбачає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, відповідного цілям і завданням організації, методів і принципів управління людськими ресурсами. Наука і практика виробили інструментарій вивчення стану діючої системи управління людськими ресурсами, побудови, обґрунтування і реалізації нової системи - методи побудови системи управління персоналом. Проаналізовано

фактори, що впливають на людину в організації. Можна виділити наступні: ієрархічна структура організації (основний засіб впливу - відносини «влади - підпорядкування», тиск на людину зверху за допомогою примусу, контролю над розподілом матеріальних благ); культура (виробляються суспільством, організацією, групою людей спільні цінності, соціальні норми, установки поведінки, які регламентують дії особистості, змушують індивіда поводитися так, а не інакше без видимого примусу); ринок (мережа рівноправних відносин, заснованих на купівлі-продажу продукції і послуг, відносинах власності, рівновазі інтересів продавця і покупця). Встановлено, що основна ідея управління людськими ресурсами повинна передбачати заходи, спрямовані на створення умов для всебічного розвитку людини. Звідси – головна увага повинна звертатися на людину з її інтересами, тому управління людськими ресурсами повинне трансформуватися в мотивацію розвитку людини. Сформовано понятійно-категоріальний апарат удосконалення механізмів управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах стохастичності (невизначеності, нестабільності). Узагальнення наведених визначень дозволило зробити висновок, що незважаючи на важливість людського ресурсу та підвищену увагу до нього закордонних та вітчизняних вчених, єдиного загальноприйнятого поняття до визначення поняття людський ресурс немає до цього часу. Виявлено, що в сучасних умовах синонімом поняття управління персоналом є поняття «управління людськими ресурсами». В розвинених країнах сам термін «кадри» спочатку був замінений на персонал, а в 70-х р.р. на людські ресурси, який відображає економічну доцільність капіталовкладень в людину, розвиток її вмінь, навичок, здібностей. Тобто для характеристика поняття «людський ресурс» використовуються і такі поняття, як персонал, кадри, робітники та ін. У роботі проаналізовано основні методи, функції, стилі управління людськими ресурсами, способи мотивації та принципи формування системи управління. Виявлено, що стимулювання принципово відрізняється від мотивування. Суть цієї відмінності полягає в тому, що стимулювання – це один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивування. Стимулювання – це зовнішній вплив на людину для здійснення потрібної дії, а мотивація – це внутрішня рушійна сила, яка змушує людину певним чином діяти. Проаналізовано зарубіжний досвід напрямів удосконалення механізмів управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах стохастичності. Було проаналізовано провідний досвід таких зарубіжних країн, як США, Китай, Японія, Франція, Німеччина та Великобританія. Було виявлено, що досвід цих країн має як переваги та і недоліки, але кожна з них довела свою ефективність у зарубіжній практиці. Згідно вибраному маркетинговому напрямку кожна країна ефективно конкурує на сучасному металургійному ринку. Конкурентоспроможність підприємств на світовому ринку залежить від ряду показників, серед яких рентабельність, характер інноваційної діяльності, рівень продуктивності праці, ефективність стратегічного планування і управління підприємством. Міжнародний досвід показує, що ефективна діяльність підприємств на світовому ринку, а також їх розвиток,

неможливі без проведення інноваційних процесів на підприємстві. Інноваційна діяльність має бути спрямована на створення і реалізацію конкурентних переваг. Виявлено, що в зарубіжних країнах визначають працівників як вирішальний фактор збереження конкурентоспроможності підприємства та присутня націленість на підготовку кадрів відповідно до мінливих вимог ринку та з урахуванням введення нових технологій.

У ході розгляду методології удосконалення механізмів управління людськими ресурсами в умовах стохастичності було з'ясовано, що методологія управління людськими ресурсами передбачає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, відповідного цілям і завданням організації, методів і принципів управління персоналом. Це можуть бути методи декомпозиції, послідовної підстановки, порівнянь тощо. Принципи являють собою результат узагальнення об'єктивно діючих економічних законів і закономірностей, притаманних їм спільних рис [4].

При розробці понятійно-категоріального апарату, були розглянуті основні поняття управління людськими ресурсами. Змістовною складовою поняття людський ресурс є персонал, тобто робітники будь-якої організації. Це є найскладніший та найважливіший ресурс організації. Визначені основні цілі, функції та стратегії управління людськими ресурсами.

У ході аналізу зарубіжного досвіду удосконалення механізмів управління людськими ресурсами в умовах стохастичності був розглянутий провідний досвід таких зарубіжних країн, як Японія, США, Франція, Великобританія, Німеччина. Згідно з обраним напрямком управління людськими ресурсами кожна країна ефективно конкурує на сучасному металургійному ринку. Зарубіжний досвід показує, що розробці принципів управління людськими ресурсами на підприємствах приділяється значна увага, тому в країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній ініціюють здійснення постійного(безперервного) розвитку персоналу своїх підприємств.

Література

1. Воронкова В. Г. *Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри): монографія*. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2008. 254 с.
2. *Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник* / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. К.: Професіонал, 2006. 567 с.
3. Voronkova V. *The Formation of the Concept of Noosphere Development of Modern Society in the Conditions of Information Society* // *Philosophy & Cosmology*. 2016. Vol. 16. P.179 -191.
4. Voronkova Valentina, Maksimenyuk Marina, Nikitenko Vitalina. *Humanistic Management in the Context of Philosophic Anthropology: Human Dimension* / «Intellectual Archive». Ontario, Kanada. Т. 5. Випуск 1. С.37-48.
5. Нікітенко В.О. *Геокультурні цінності в умовах сучасного світового розвитку: соціально-філософський вимір*// *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2013. Вип. 54. С.266-280.
6. Maksimenûk M. Yu., Nikitenko V. O. *The formation of the paradigm of informationcommunicative society as a kind of complex social systems and interaction* // *Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy*. Zaporizhzhya. 2016. Issue 66. P. 266-278.
7. Воронкова В.Г., Нікітенко В.О. *Сучасна геокультура як соціокультурний феномен*

культурної глобалізації // К: «Видавництво «Гілея», Вип. 72. 2013. С.487-492.

8. Nikitenko Vitalina . *Geokulturni values in today's world development: a socio-philosophical dimension*// Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy/M-of education and science of Ukraine, Zaporizhzhia State Engineering Academy. Zaporizhzhia.2013. Вип. 54.С. 266-280.

9. Нікітенко В.О. Проблемне поле геокультурного феномену: наукові підходи // Гілея (науковий вісник): зб. наук. пр.-К.: Вид-во УАН ТОВ «НВП»«ВІР». 2013. Вип. 71. С. 500-504

10. Нікітенко В.О. Сучасна геокультура як соціокультурний феномен Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2013.Вип. 53. С.261-270.

11. Нікітенко В.О. Формування геоцінностей в процесі викладання української мови як іноземної //Гілея: науковий вісник: збірник наукових праць.Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР. 2015. Вип. 100. С.219-223.

УДК 174/31ё6.454.52 (075.8)

Златов Єфім (Запоріжжя, Україна) - СИНЕРГЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЯК СКЛАДНОГО СОЦІАЛЬНОГО ФЕНОМЕНА В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Синергетична методологія аналізу ділового спілкування в умовах інформаційного суспільства зводиться до того, щоб раціонально пояснити закономірності і принципи організації ділового спілкування та сумісної життєдіяльності людей в сучасному колективі; досягти стабільності у суспільстві, в якому постійно відбуваються кризи, постійні трансформації чи реформи, що потрясають суспільство у вихорі перманентних соціальних змін. Аналіз ділового спілкування як складного соціального цілого передбачає використання понятійного апарату і методологічного інструментарію синергетики як дослідницької наукової парадигми. Екологічна криза, інформаційний та демографічний вибухи, небачені соціальні та фінансові потрясіння на всій планеті, інтенсивна трансформація суспільних інститутів, всього соціокультурного середовища приводить до зростання нестабільності і нестійкості, змінює уявлення людини про цілі і смисл ділового спілкування..

Тому **одна із особливостей ділового спілкування в умовах інформаційного суспільства** – це звернення до пізнання механізмів самоорганізації складних еволюційних та зверхскладних систем у стані, далекому від рівноваги, коли загострюється їх чуттєвість до незначних флуктуацій на мікрорівні, які приводять до зміни поведінки всієї макросистеми. Руйнування динамічної рівноваги її структур і підсистем, вступ у «режим із загостренням», фазу кризи, в якій нестійкі структури піддаються швидкій дезінтеграції, приводять до зміни сценарію еволюції. Як відзначає І.Пригожин, людство знаходиться на самому початку того, щоб стати здатними продукувати когерентне бачення Всесвіту, а для цього необхідно вийти за межі традиційної ідеології науки.

Саме тому ділове спілкування як складний соціальний феномен має дослідити: теоретико-методологічні основи аналізу синергетичної парадигми; зміни, які відбуваються в різних системах в умовах нестабільності; дії механізму самоорганізації; можливості соціального

управління і суперечлива сутність кризи; ідеї про креативність хаосу, його конструктивність, направленість його просування до нової соціальної організації; дослідження принципу не лінійності культурно-історичного часу.

Таким чином, **синергетика** приводить до постановки питання про новий тип наукової раціональності в діловому спілкуванні, яка розширяє поле рефлексії над діяльністю, враховує співвіднесеність отриманих знань про об'єкт з ціннісно-цільовими структурами. **Невизначеність** лежить в самій серцевині ділового спілкування та способом участі людини в розумінні цієї конструкції завдяки креативним здібностям людини. Саме тому нова світоглядна синергетична парадигма дозволяє нам кардинальним чином змінити наші уявлення про нестабільність і невизначеність, детермінізм та індетермінізм, протікання еволюції, зміну сутності науки, нове розуміння її об'єкта та процесів, які в ній відбуваються. **Синергетична парадигма** ділового спілкування виступає обґрунтуванням для пояснення соціальних та антропних процесів, зміни свідомості та поведінки людей в умовах нестабільності; виявлення механізму самоорганізації в умовах нестабільності в антропо-соціо-культурних системах. **Система** – це різноманітність упорядкованих деяким відношенням чи зв'язаних певними ознаками елементів, які можуть представляти собою сукупність, для якої характерним є: функціональне призначення, що визначається принципом чи характером взаємозв'язку і взаємовідношення елементів; **структура** – будова, взаєморозташування її складових частин; потоки інформації; взаємозв'язки і взаємовідносини елементів,

Досліджуючи ділове спілкування як складний соціальний організм, **слід визначити напрямки**, що сприяють більш адекватному розумінню цього досить складного феномена: Синергетика як науковий напрямок, її основні принципи і стратегії: трансдисциплінарність синергетики (С.Курдюмов, Є.Князєв, І.Добронравова, В.Бех, В.Воронкова); проблеми міждисциплінарного узгодження і діалогу (В.Аршинов, В.Буданов, Н. Савічева); соціальні і філософські основи концепції фрактала (В.Войцехович); фрактальна семіотика (В.Тарасенко); наслідки зміщення в парадигмальній системі ціннісно-онтологічних орієнтацій (В.Єгоров); катастрофічність поведінки нелінійних систем в точках біфуркації (В.Глазунов). Нові світоглядні основи буття: філософія відкритого світу (В.Єгоров); ідеї коеволюції природи і суспільства (С.Курдюмов, Л.Бараусова, Р.Додонов); стійкого розвитку (А.Урсул, А.Романович, В.Воронкова, О.Кіндратець); екогуманізму (В.Вересякіна) як шляху вирішення проблеми виживання людства, забезпечення його безпеки. Формування концепції соціальної синергетики як загальної теорії соціальної самоорганізації: розкриття феноменології, есенціології есхатології та специфіки виявлення самоорганізації в концепції синергетичного історизму (В.Василькова); синергетична стратегія національного розвитку і реалізація моделі технологізації управління науково-інформаційним простором (Г.Котельников, М.Піддубний); суспільство як жива система (О.Мелехова). Загальні і спеціальні підходи до дослідження соціальних трансформацій,

співвідношення самоорганізації та управління в соціальних системах (В.Аршинов, К.Делокаров, О.Козлова, Н.Савичева); прогнозування економічних процесів в умовах нестабільності (Д.Чернявський, М.Старков, О.Щербаков); розуміння кризи як важливої фази в розвитку зверх складних систем, що свідчить одночасно про вичерпання ресурсів минулих джерел розвитку та активізація пошуку нових можливостей соціальної організації (В.Романов). Синергетична мислення як шлях до становлення і пізнання ділового спілкування: синергетичний процес становлення особистості (М.Каган, Л.Бараусова); збереження цілісності особистості через удосконалення: освіта як процес, що розвиває здатність синергетичного мислення і креативність; освіта і самоосвіта, їх включення в гештальт-освіту (Є.Князева, С.Курдюмов, В.Веряскіна, О.Долженко); синергія виховання і навчання (Л.Новікова, М.Соколовський); смисли самопізнання, саморозвитку і самоорганізації людини у досягненні цілісності і в розкритті відношення з Іншим, в узгодженості стратегій взаємодії культур і цивілізацій (Г.Аванесова) та інше.

Література

- Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри): монографія. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2008. 254 с.
2. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. Посібник / В. Г.Воронкова, А. Г.Беліченко, О. М.Попов та ін.К.: Професіонал, 2006. 576 с.
3. Voronkova V. The Formation of the Concept of Noosphere Development of Modern Society in the Conditions of Information Society // *Philosophy & Cosmology*. 2016. Vol. 16. P.179 -191.
4. Воронкова В. Г. Метакфізичні виміри людського буття (проблеми людини на зламі тисячоліть): монографія. Запоріжжя: Павел, 2000. 176 с.
5. Воронкова В. Г., Фурсін О. О., Сапа Н.В. Соціально-орієнтоване державне управління.: монографія. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2011. 256 с.
6. Максименюк М.Ю. Філософські засади публічного адміністрування // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії* / ред. В. Г. Воронкова. Запоріжжя, 2015. Вип. 61. С. 206-223..
7. Воронкова В.Г., Андрукайтене Регіна, Максименюк М.Ю. Нікітенко В.О. Формування концепції гуманістичного менеджменту та її вплив на розвиток людського потенціалу в умовах глобалізації та євроінтеграції *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії* / ред. В. Г. Воронкова. Запоріжжя, 2016. Вип. 65. С. 13-26.
8. Максименюк М.Ю. Соціально-філософський дискурс розвитку поліетнічного соціуму *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії* / ред. В. Г. Воронкова. Запоріжжя, 2010. Вип. 40. С. 224-238.
9. Рижова І.С. Smart–технології як фактор розвитку сучасного дизайну // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип.69 (1). С. 174-183.
10. Рижова І.С. Культура як найбільш фундаментальний спосіб людського буття// *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2011. Вип.46. С. 126-134.
11. Резанова Н.О. Соціально-філософський концепт інновації як фактор соціальних перетворень // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2010. Вип.55. С. 235-247.

Комар А. П. (Запоріжжя, Україна) - ОНТОЛОГІЧНА ВІДНОСНІСТЬ ФІЛОСОФСЬКИХ ІДЕЙ КУАЙНА ТА ФІЗИКІВ ХХ СТОЛІТТЯ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Серед аналітичних філософів другої половини ХХст. Уіллард Ван Орман Куайн посідає одне з чільних місць. Дана праця має на меті прослідкувати паралелі між його тезою онтологічної відносності та працями деяких важливих фізиків ХХст. Дана теза, висунута вперше в праці «Дві догми емпіризму», проголошує, по-перше, що істинність абсолютно кожного судження визначається як властивостями нашої мови, так і станом світу (наприклад, висловлювання «Брут вбив Цезаря» було б хибним як за іншого стану справ у світі, так і за іншого сенсу поняття «вбивство»), відтак аналітичних та синтетичних суджень (за Кантом) не існує, по-друге, жодне судження поза контекстом не може бути ані підтверджене, ані спростоване. Потрібен контекст, найкраще – вся картина світу в цілому. Лише її, а не окремі судження, насправді можна перевірити.

Як наслідок, будь-яке судження можна довести, якщо правильно підібрати каркас концептів [3, с. 24-48; 4, с. 708-711]. За спогадами В. Гейзенберга, весною 1926 Ейнштейн, почувши від Гейзенберга, що нова теорія останнього ґрунтується на умові, що «в фізичну теорію можна включати лише ті величини, які можна спостерігати», відповів, що будувати теорію на таких величинах – протиріччя, оскільки спостереження є досить складним процесом, і перехід від наявних в нашій свідомості даних до тих даних, які ми спостерігаємо в експерименті, потребує теорії, яка й дозволяє нам інтерпретувати фізичні дані та вирішувати, що ми можемо спостерігати, а чого не можемо [1, с. 191-192].

Розвиваючи дані ідеї, сучасний фізик М. Кацнельсон пропонує такий приклад: припустимо, ми знайшли новий лист Енгельса до Каутського. Якщо з нього оприлюднити лише два рядки, то це «виривання з контексту», якщо ж оприлюднити цілий лист – це «факт», хоча різниця між вириванням двох рядків з листа з вириванням листа з усього листування, з контексту інших листів людей того ж часу та кола (аби виділити особливості часу та середовища), іншої літератури за цим питанням та ін. зовсім не очевидна та визначається нашими теоретичними уявленнями, що релевантне питанню, а що ні. Висновок Кацнельсона цілком куайнівський: «Перевіряється завжди картина світу в цілому» [2].

Видатний радянський фізик А. А. Фрідман у праці «Світ як простір та час» спеціально зупиняється на філософських аспектах наукового методу в контексті питання про рух Землі. Доказ руху Землі, за Фрідманом, будується на наявності в системі відліку, пов'язаній з Землею, певних фізичних ефектів (напр., ефект маятника Фуко), які породжуються силами, що діють на системи, що рухаються з прискоренням (сили Коріоліса). Але можна припустити, що ефект маятника Фуко є природною властивістю системи, яка перебуває у спокої, і системи, де його нема, якраз прискорено рухаються, і сили Коріоліса пригнічують там даний ефект [6, с. 66]. Вибір між двома

даними концепціями неможливий на суто наукових підставах, але можливий за умов критерію простоти у використанні (наявна фізика набагато простіша за уявну, де Земля не рухається). Але в принципі як рух, так і спокій Землі можна довести на базі наявних емпіричних фактів та певних корекцій концептуального каркасу фізики.

Сучасні фізики-теоретики Дж. Уілер та Е. Тейлор в своїй праці з теорії відносності зауважують, що закони фізики на кшталт закону збереження імпульсу істинні як завдяки концептуальному апарату (визначення імпульсу), так і завдяки стану справ у світі. З одного боку, цей закон описує деякі глибинні властивості світу, з іншого боку, імпульс виокремлено з цих властивостей саме тому, що він зберігається [5, с. 140]. Це поняття запроваджене на базі емпіричних фактів, і коли під час ейнштейнівської наукової революції було виявлено, що закон не працює, поняття імпульсу було перевизначене з метою збереження закону збереження [5, с. 143]. «Усі фізичні закони та фізичні теорії... одночасно й дають нам визначення потрібних понять, й дозволяють нам зробити висновки, що впливають з їхнього використання. <...> Теорія, поняття, закон та метод вимірювання... виникають в нерозривній єдності один з іншим» [5, с. 140-141]. Таким чином, основні ідеї Куайна (залежність істинності та результатів перевірки будь-якого судження як від емпіричних даних, так і від концептуального каркасу; можливість доведення будь-якого судження за корекції концептуального каркасу) або подібні до них в тій чи іншій формі гарно простежуються в працях ряду впливових фізиків ХХст.

Література

1. Гейзенберг В. Физика и философия. Часть и целое: Пер. с нем. М.: Наука. Гл. ред. физ.-мат. лит., 1989. 400 с.
2. Кацнельсон М. И. Ещё о научном методе (очередная банальность) [Электронный ресурс] // <https://flying-bear.livejournal.com/2097439.html>
3. Куайн Уиллард Ван Орман. С точки зрения логики: 9 логико-философских очерков / Пер. с англ. В.А. Ладова и В.А. Суровцева; Под общ. ред. В.А. Суровцева. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003. 166 с.
4. Реале Дж., Антисери Д. Западная философия от истоков до наших дней. От романтизма до наших дней (4) / В переводе с итальянского и под редакцией С. А. Мальцевой – Издательство «Пневма», С-Петербург, 2003. 880 с.
5. Тейлор Э. Ф., Уилер Дж. А. Физика пространства и времени. М.: Мир, 1971. 320 с.
6. Фридман А. А. Мир как пространство и время. Издание второе. М.: Наука, 1965. 112 с.

УДК 005:001.8

Крупа Андрій (Запоріжжя, Україна) - СУТНІСНИЙ АСПЕКТ МЕТОДОЛОГІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ НАУКОВОГО ПІЗНАННЯ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Реалії сьогодення свідчать, що в умовах інформаційно-комунікативних технологій, результативність діяльності дослідника для вирішення поставлених завдань вирішальною мірою залежать від того, які методи він

узяв на озброєння. У цьому контексті під методом розуміємо сукупність прийомів, операцій практичного або теоретичного пізнання дійсності, вирішення конкретного завдання. Сьогодні широко використовується термін «методологія», який означає науку про метод і шляхи досягнення істини. Похідним від поняття «метод» є методика, тобто конкретизація методу у формі інструкцій, правил, технічних прийомів, послідовності дій. Методологія походить від грецьк. *methodos* - шлях дослідження чи пізнання та *logos* – вчення, тобто - це концептуальний виклад змісту, методів дослідження, мети, які забезпечують отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про процеси і явища [1, с.25].

Методологія - вчення про використання наукового апарату для аналізу подій і явищ суспільного життя, світоглядна установка в дослідницьких процедурах і пізнавальних діях, раціоналізація принципів прийнятого світогляду. Це логічна схема організації дій, яка визначається вибором шляхів, засобів і можливостей досягнення цілей дослідження. Для вибору методології аналізу наукових проблем важливо виділити проблематику дослідження, об'єкт і предмет аналізу, що вивчається. Для ефективного управління персоналом потрібне осмислене застосування системного і функціонального підходів. Отже, методологічний підхід як сукупність пізнавальних процедур означає відшукування методів, які забезпечать ефективне розв'язання наукової проблеми. Базуючись на цих визначеннях, деякі автори вважають, що методологія є теорією методу теоретичного пізнання (вченням про метод (методи) такого пізнання). «Методологія», у точному значенні цього слова, є вченням про методи, особливою наукою, завданням якої є розробка та удосконалення системи прийомів, способів наукового пізнання. Самі ж методи знаходяться поза методологією науки. «Необхідно чітко і послідовно розрізняти такі якісно різні компоненти науки, як метод і методологія».

Окремі науковці фактично ототожнюють методологію з методом науки. Методологія є системою особливих прийомів, принципів і способів вивчення загальних закономірностей виникнення, становлення та розвитку господарських явищ. Головною метою методології є вивчення засобів, методів і прийомів дослідження, за допомогою яких нове знання отримується в науці. Розвиток методології науки пов'язаний з розвитком методів наукового пізнання дійсності, загальними законами розвитку наукового знання, теорії і мови науки, перевіркою будь-якої теорії практикою. Оскільки поняття методології дуже тісно пов'язано з поняттям її методу, то перш ніж дати власну оцінку наведеним вище науковим позиціям необхідно з'ясувати, що слід розуміти під методом наукового пізнання. У філософській літературі метод пізнання зазвичай визначається як шлях, спосіб, знаряддя, засіб пізнання.

Термін метод походить від грец. *Metodos* і у широкому розумінні слова означає - «шлях до чого-небудь», спосіб соціальної діяльності в будь-якій її формі, а не лише і пізнавальній [1, с. 25]. За кожним конкретним методом стоять певні прийоми, принципи, правила пізнання [11, с.9]. Метод пізнання

характеризує система правил, які сформульовані на основі знання закономірностей сфери господарської дійсності, що досліджується, та орієнтують людину в дослідника його пізнання. Метод, у найзагальнішому вигляді, можна визначити як систему регулятивних принципів і правил діяльності, що ними керується суб'єкт при: дослідженні певного об'єкта, як систему науково розроблених правил, прийомів пізнання, що ґрунтуються на вивченні об'єктивної дійсності й покликаних прояснювати шлях дослідження. Основні функції методу - внутрішня організація і регулювання процесу пізнання або практичного перетворення того чи іншого об'єкта.

Таким чином, методологія науки являє собою теорію наукового пізнання, що досліджує пізнавальні процеси. У реальному втіленні вона включає в себе не тільки сукупність застосовуваних методів, а й пов'язані з ними інші елементи пізнавального процесу (цілі, поняття, завдання, гіпотези і т.д.), принципи організації дослідницької діяльності - послідовність, систематичність, цілеспрямованість, керованість, порівняння результатів пізнання з його цілями, рефлексування над усією структурою дослідження, його аналіз і коригування. Методологія науки як теоретичне вчення формує уявлення і дає оцінку нормам і способам обґрунтування, побудови та реалізації програм дослідження. Визначальним завданням методології науки, як особливої рефлексії філософії, є формування уявлень про загальні підстави, шляхи, закономірності, принципи і методи організації, здійснення і розвитку наукового пізнання [9, с.29].

Сучасна система методів є досить різноманітною. Залежно від сфери їх застосування вирізняють такі методи, як філософський, загальні й наукові методи. Зміст філософського методу полягає в загальних принципах пізнання. Однак цей метод, будучи залежним від філософської позиції того чи іншого автора, включає в себе суб'єктивний чинник і не може бути ідеологічно нейтральним. Загальні методи виробляються головним чином філософською наукою й використовуються, на думку прихильників розглянутої нами класифікації, у всіх науках, принаймні, в більшості з них. Вони зводяться науковцями головним чином до методів формальної логіки, властивих людському пізнанню в цілому. На відміну від наукових методів, які є продуктом діяльності суб'єкта - дослідника, винаходом учених, загальних методів ніхто не створював. Оперування ними є природним для кожної людини. Вони ґрунтуються на відкритих ще Аристотелем законах людського мислення, на фундаменті яких «будується як наукове, так і повсякденне знання» [5, с. 394].

Наукові методи використовуються, як правило, в науковому пізнанні, тому загальні має сенс поділити на загальнологічні й наукові методи пізнання. Що стосується загальнологічних методів, то в загальній теорії використовуються такі їх види, як аналіз і синтез, абстрагування й узагальнення, індукція й дедукція, аналогія та ін. Усі ті наукові методи, якими користується наука управління, створені на базі зазначених методів. Більш того, при оперуванні в науці й на практиці науковими методами пізнання завжди паралельно застосовуються й загальнологічні. Однак,

можливі випадки, коли такого статусу набувають методи, опрацьовані іншими науками. Так, у процесі математизації науки найбільшого поширення одержав такий метод пізнання, як формалізація, що дає підставу теж вважати його загальним методом.

В іншій класифікації методів наукового пізнання розрізняють методи вищого, середнього й нижчого рівнів. Методи, що належать до вищого рівня, відбивають загальні принципи пізнання в цілому, завдають науковим дослідженням певної спрямованості, забезпечують їх концептуальну визначеність, їх сукупність іменується парадигмою. Ті ж методи, що включаються в середній рівень пізнання, мають міждисциплінарний характер; ними оперують усі науки для вивчення однотипних об'єктів. Вони складають групу загальнонаукових методів. Методи, які відносять до нижчого рівня, - це приватно-наукові методи, що ведуть безпосередньо до одержання конкретних знань [8, с.15].

Таким чином, наведена класифікація, розрізняючи ці рівні, ставить, як вбачається, різні методи пізнання в нерівне становище. Але ж у науці не може бути більш значимих чи менш значимих методів пізнання, бо всі наукові методи однаково важливі. Отже, така класифікація не може бути ефективною. Існує також класифікація методів пізнання залежно від рівня останнього, це емпіричний і теоретичний рівні [4, с. 65]. На емпіричному рівні за допомогою таких методів, як, наприклад, спостереження, порівняння, вимір, опис, експеримент вивчається зовнішня сторона явищ. Таке пізнання здійснюється органами почуттів людини. На теоретичному ж рівні дослідження відбувається проникненням в сутність явищ. Тут уже дослідник має справу з науковими абстракціями. Таке пізнання можливе завдяки такому методу, як метод системного аналізу. Відповідно, в даній класифікації вирізняється емпіричне й теоретичне пізнання. Із загальних методів наукового пізнання в менеджменті широко застосовуються такі методи, як логічний, історичний, системний, порівняльний і прогностичний методи, методи сходження від конкретного до абстрактного і сходження від абстрактного до конкретного, а також метод формалізації. При оперуванні логічним методом об'єкт пізнання розглядається без урахування всіх історичних випадків, окремих фактів, особливостей, викликаних конкретно-історичною обстановкою. І навпаки, за допомогою історичного методу об'єктивна дійсність пізнається вже такою, яка вона є в наявності з усіма її закономірними й випадковими проявами. Шляхом використання системного методу встановлюється внутрішня побудова тієї чи іншої системи, місце в ній кожного структурного елемента, а також виявляються зв'язки між ними.

Щодо порівняльного методу, то він ґрунтується на зіставленні різних систем, явищ тощо з метою з'ясування їх подібності й розходження. Прогностичний забезпечує знання перспектив розвитку явища, що пізнається. Що до методу сходження від конкретного до абстрактного, то завдяки йому створюються наукові абстракції, які відбивають закономірності предмета тієї або іншої науки, а також дозволяють сформувати її понятійний апарат [7, с.32]. При застосуванні методу сходження від абстрактного до

конкретного спостерігається вже зворотний процес. Спираючись на пізнані закономірності й наукові поняття, вчений через їх призму розглядає конкретне, реально існуюче, відчутне. У результаті цього уточнюються пізнані раніше закономірності й вироблені поняття, як наслідок - створюються нові наукові абстракції.

Метод формалізації полягає у виробленні відповідної знакової системи, що відбиває змістовну сторону досліджуваного предмета. Це дозволяє глибше вивчити закодовані за допомогою цієї системи явища. Як бачимо, загальні методи наукового пізнання часто знаходять свою подальшу конкретизацію й розвиток у конкретно-наукових методах, а також у тих методиках, що використовуються у практичній діяльності. Так, системний метод лежить в основі систематичного способу. Таким чином, цими методами можна оперувати як безпосередньо, так і через вироблені вже наукою управління спеціальні методи пізнання й методики здійснення тієї чи іншої діяльності [11, с. 21].

Активну роль у науковому пізнанні відіграє мислення та аналіз, також необхідно забезпечити достовірне визначення результатів спостереження. Залежно від способу, виду та мети дослідження умови спостереження можуть бути природні або штучні. Штучні умови спостереження створюються з метою вивчення об'єкта без впливу несуттєвих факторів та елементів. Таким чином здійснюється вивчення явища чи об'єкта у «чистому» вигляді. Такий спосіб пізнання має назву «Експеримент». Визначення терміну «експеримент» має багато інтерпретацій. Узагальнюючи всі визначення можна зробити висновок, що експеримент - це своєрідний експеримент, у якому створюються штучні умови з метою вивчення властивостей характеристик об'єкта дослідження [10, с.34]. Розрізняють такі види дослідження (залежно від мети): 1) пошукові (метою є відкриття нових процесів, явищ або властивостей; 2) перевіірочні (метою є підтвердження чи спростування будь-якої гіпотези або теорії); 3) конструктивні (метою є створення нових матеріалів, речовин та ін.) [6, с.237].

Також, слід зазначити, методи наукового пізнання, що є загальними для емпіричного і теоретичного рівнів, а саме: аналіз і синтез, індукція і дедукція, узагальнення, абстрагування, аналогія, моделювання та ін. [2, с.32]. Кожен з вищезазначених методів розглянемо окремо. Так, аналізом називають розклад предмета на його складові. Метою такого розділення є всебічне та детальне вивчення кожної частини, визначення внутрішніх властивостей предмета. Аналіз застосовується для всіх існуючих наук та є невід'ємною частиною наукового пізнання.

Синтез являє собою протилежний аналізу процес. Це об'єднання у єдине ціле окремих частин. В процесі синтезу розкривається роль та місце кожної частини або елементу до цілого [3, с. 60]. Метод індукції та дедукції належать до загально-логічних методів наукового пізнання. Індукція – це різновид методу, який пов'язаний зі спостереженням та глибоко опирається на дані цього самого спостереження та експерименту. Індукція спрямована на вивчення та пізнання загального крізь призму дослідження одиничного і

особливого. Передумовою індукції є обов'язкове ознайомлення з фактами, які є відображенням відповідної сторони та властивості певних предметів і явищ [12, с.32]. Саме на основі осмислення цих властивостей отримують загальні характеристики певних предметів, які згодом переносяться на існуючі предмети даного класу.

Отже, запропонована класифікація методів дозволяє судити про складність і різноманітність форм та методів наукового пізнання, які в свою чергу можна використовувати для дослідження наукової проблеми в науковій діяльності.

Література

1. Воронкова В.Г. Менеджмент персоналу. Методичний посібник / Укл.: В. В. Мельник, М. А. Ажасжа. Запоріжжя: ЗДІА, 2011. 183 с.
2. Воронкова В. Г. Методологія наукового дослідження: навчально-методичний посібник для другого (магістерського) рівня вищої освіти ЗДІА денної та заочної форм навчання в галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за освітньо-професійною програмою «Публічне управління і адміністрування» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» / Укл.: В. Г. Воронкова; Запоріж. держ. інж. акад. - Запоріжжя, ЗДІА, 2018.- 162 с.
3. Економічні дослідження (методологія, інструментарій, організація, апробація): навч. посібник / В. В. Геєць, А. А. Мазаракі, О. П. Корольчук та ін.; за ред. А. А. Мазаракі. К.: КНТЕУ, 2010. 280 с.
4. Кривуля О. М. Філософія: Навчальний посібник. Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. 592 с.
5. Кривуля О. М. Філософія: Навчальний посібник. Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. 592 с.
6. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень: навч. посібник. К.: Кондор, 2006. 206 с.
7. Лепський М. А. Якісні методи соціального прогнозування: методологія, методика, практика: підручник. Запоріжжя: КСК-Альянс, 2016. 440 с.
8. Мухаев Р.Т. Теория государства и права: Учебни для вузов. Изд-во ПРИОР, 2002. 330с.
9. Панченко О.П. Методологічні новації у сучасному науковому пізнанні. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2014. № 57. С.27-37.
10. Сучасний словник іноземних слів [уклад. О.І. Скопненко, Т.В. Цимбалюк]. К.: Довіра, 2006. 789 с.
11. Швець Ф.Д. Методологія та організація наукових досліджень. Навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2016. 151с.
12. Шемшученко Ю.С. Юридична енциклопедія / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.). - К.: Українська енциклопедія, 1998. Т. 2: Д - Й. 744 с.

УДК 316.77 (100+477)

Кулачко Тетяна (Запоріжжя, Україна) - ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО ЯК НОВИЙ ТИП СУСПІЛЬСТВА ХХІ СТОЛІТТЯ

Людство вступає в нову епоху, або фазу свого розвитку, яку фахівці називають «вузлом» цивілізації. «Сучасне суспільство переходить від постіндустріального до інформаційного стану» (М.Маклюен). М. Маклюен розробив тріступінчасту модель всесвітньої історії: 1) перша епоха – „людина, що слухає”: епоха племінного індивіда з переважанням усного

мовлення як комунікації в акустичному (доалфавітному) світі (міфологічна свідомість); 2) друга епоха – „людина, яка дивиться”: епоха типографського чи індустріального індивіда з переважанням друкованого слова над усним мовленням у комунікації. У дану епоху вихід алфавіту означав перехід до нової ери; 3) третя епоха – «людина, яка слухає і дивиться» – епоха вільного індивіда в умовах перемоги електронної (аудіовізуальної) комунікації, яка поліпшує інтелектуальні здібності і творчий характер особистості. М.Маклюен вважав, що електронна революція кардинально змінила життя. На першому етапі електронні технології (космічний зв'язок, портативний відеозапис) виконували роль соціальної терапії. Вони створили новий тип соціального спілкування, завдяки якому вирівнюються диспропорції, зумовлені географією й економікою; поліпшується взаєморозуміння між різними шарами суспільства й народами. На більш високих стадіях розвитку електронна революція спричинила великі соціальні зміни.

Другий етап комунікаційної революції пов'язаний із трьома великими інноваціями: 1) супутниковий зв'язок; 2) створення оптоволоконних кабельних мереж, цифрових електронних пристроїв; 3) застосування мікропроцесорів й інтегральних схем для швидкісного прийому й передачі інформації. Це відкриває для будь-якої людини в будь-якій точці Землі доступ до баз даних і знань. Подібні інтелектуально-технологічні системи спричиняють принципово новий стан цивілізації й культури й призводять до виникнення глобального гіперінтелекту (індустрії даних і знань). Комп'ютеризація створює технологічну основу інформатизації суспільства, в якому інформатика й володіння ЕОМ є другою грамотністю, що підвищує інтелектуальні й творчі здібності людини. Інформаційна технологізація соціального життя сприяє формуванню нової концепції демократії – «комп'ютерної демократії», в якій інформація уособлює владу. Інформація замінила собою соціальну революцію, тому владні структури, щоб завоювати свідомість громадськості, вимушені вести з нею постійний діалог, налагоджувати гнучку й мобільну політику двосторонніх контактів.

Дефіцит інформаційного виміру вимагає: 1) надзвичайно швидкої і точної реакції на події, що відбуваються; 2) уміння зосередитися на стратегічних напрямках; 3) зміни технопростору, тобто переходу від традиційних транспортних засобів і транспортної мережі до інформаційно-комунікативної мережі (телефон – комп'ютер – телевізор) як „нервової” системи нової цивілізації. Посередником між владою і суспільством виступають «мас-медіа», незалежні засоби масової інформації (особливо електронні). Ще одним соціальним інститутом, що здійснює зв'язок управлінських структур із громадськістю, є система «паблік рилейшнз» (зв'язок з громадськістю). Виступаючи в ролі посередника у двосторонньому спілкуванні як консенсусній і конвергентній комунікації, паблік рилейшнз забезпечують: 1) для владних установ – формування сприятливої громадської думки шляхом поширення інформації про свою діяльність в інтересах громадськості; 2) для громадськості – реалізацію свого права на доступ до

соціальної інформації, що є невід'ємною складовою суспільної життєдіяльності.

Найактуальнішими ідеями, що сприяли появі інформаційного суспільства є наступні: 1) технотронна цивілізація змінюється на антропогенну (Г.Ділігенський); 2) «наступив кінець історії», тобто почався постісторичний період (Ф.Фукуяма); 3) народження «багатовимірної людини» постіндустріальної цивілізації (Г.Маркузе); «революція в сфері людської психіки» (Р. Бек), у межах якої він виділяє три революції: 1) науково-технічну (матеріальну); 2) соціальну; 3) психічну. У результаті психічної революції в людській душі відбувся переворот і релігія володіє людиною; ряд дослідників говорить про те, що «XXI століття є століттям свідомості» (П. Рассел); головна мета психічної революції – самореалізація й самовираження особистості. У концепції інформаційного суспільства виявляється домінування «четвертинної» інформаційної сфери економіки, що йде слідом за сільським господарством, промисловістю й економікою послуг; значно збільшується інтелектуалізація праці; відбуваються якісні перетворення всіх сфер громадського життя.

Концепцію «інформаційно-технічної цивілізації» розробив Ж.Еллюль у роботі «Інша революція». На його думку, незабаром відбудеться: 1) повна перебудова виробничих потужностей західного світу з метою «допомоги» країнам третього світу; 2) відмова від застосування політичної сили; • всебічне розгортання здібностей і диверсифікації занять, тобто руйнування спеціалізації та однобічності в професійній підготовці; 3) різке скорочення робочого часу й розробка нових соціокультурних цінностей, що дозволяє по-новому осмислити життя і своє місце в цивілізації; 4) прогрес цінностей оцінюється з позицій зростання виробництва таких цінностей, що дозволяють по-новому осмислити життя і своє місце в цивілізації. Інформаційне суспільство вимагає, щоб людина підпорядковувалася суспільству культуроцентрично. Ж. Еллюль звертає увагу на всебічний розвиток здібностей людини, тобто на підвищення рівня його культури, освіченості й духовності, а це несумісно з голим індивідуалізмом, споживацтвом, рабським підпорядкуванням працівника бюрократичній і технологічній дисципліні.

Інтелектуальні технології – це ключ до розуміння інформаційного суспільства в контексті його культуроцентризму: ці технології базуються на комп'ютерних програмах, переробці інформації з метою управління технологічними процесами; телекомунікації задають ритм усієї життєдіяльності суспільства; електронні засоби стають основним каналом поширення інформації; інформаційно-технологічне суспільство вносить нові мотиви в проблеми соціальної рівності; держава стає децентралізованою, так як відкриває простір для прояву індивідуальної свободи особи. Децентралізація управління – це майбутнє інформації. Культура – регулятор функціонування й розвитку інформаційного суспільства. Криза класичної раціональності вимагає відмови від абсолютизації раціональності й уточнення самого поняття суспільного прогресу. Високий рівень виробництва й споживання – це лише передумова для всебічного розвитку

особистості. Новий тип раціональності передбачає: 1) відносність і розумність соціально-практичного способу буття людини й абсолютність мудрості, що не допускає саморуйнування; 2) пріоритет сенсу існування людини над приватним життям, загальнокультурних цінностей над технічними, економічними й політичними засобами їхнього забезпечення, загальнокультурної діяльності над її конкретними проявами; зростає соціальна відповідальність науки за наслідки її діяльності; 3) гарантування людині творчої ролі відповідно до технічних, політичних й економічних можливостей; 4) максимальна гуманізація праці й системи соціально-економічних відносин; 5) адекватність співвідношення соціального й біологічного в людині з метою збереження її здоров'я та генофонду; 6) гармонізація відносин людини з природою за рахунок збереження природної рівноваги, чого можна досягти шляхом використання таких засобів виробництва й технологічних процесів, які підтримують цю рівновагу. Такий зміст раціональності диктує стан виробничого, соціально-економічного й культурного розвитку суспільства.

Література

1. Андрюкайтене, Р., Воронкова, В., Кивлюк, О., Никитенко, В. Становление и развитие smart-общества как высокоразумного, высокотехнологического, высокоинтеллектуального. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2017. Вип.71. pp. 17-25.
2. Воронкова В. Г. Концепции взаимосвязи человека, сознания, разума в контексте виртуально-информационного пространства // *Philosophy & Cosmology*. 2013.
3. Воронкова В.Г. Гражданское общество как парадигма, концепт и конструкт социально-философского дискурса // *Philosophy & Cosmology*. 2015. Vol. 15. P.198 -215.
4. Voronkova V. The Formation of the Concept of Noosphere Development of Modern Society in the Conditions of Information Society // *Philosophy & Cosmology*. 2016. Vol. 16. P.179 -191.
5. Кивлюк О. П. Роль комунікативного ресурсу в контексті глобалізаційних процесів// Гілея: науковий вісник: збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2013. Вип.73 С.149-150.
6. Максименюк М.Ю., Нікітенко В.О. Формування парадигми інформаційно-комунікативного суспільства як різновиду складної соціальної системи і взаємодії Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. Вип. 66. С. 266-278.
7. Nikitenko Vitalina. Cultural and social competence creation in the process of English language study: information society aspect // *Gumanitarnyj visnyk Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii*: [zb. nauk. pr.]. – Zaporizhzhja: Vyd–vo ZDIA. 20 16. С.251-257.
8. Nikitenko Vitalina. Cultural and social competence creation in the process of English language study: information society aspect // *Gumanitarnyj visnyk Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii*: [zb. nauk. pr.]. Zaporizhzhja: Vyd–vo ZDIA. 2016. С. 251-257.
9. Пунченко О. П. О фундаментальных сущностных составляющих матрицы техно-информационной цивилизации // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : зб. наук. пр. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2013 . Вип. 53. С.121-130.

УДК 338.24

Кутузова Інна (Запоріжжя, Україна) - МІСІЯ І РОЛЬ КЕРІВНИКА В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Людство на протязі всього часу накопичувало знання у вигляді інформаційних ресурсів. Постійне удосконалення продуктивних сил і виробничих відносин в індустріальному суспільстві визначило різко зростаючу потребу в отриманні різноманітної інформації (згідно з деякими дослідженнями характер зміни потреби відповідає експоненціальній кривій). Все зростаючі світові інформаційні ресурси викликали необхідність різкого розвитку інформаційних технологій та їх автоматизації. У результаті таке суспільство, у якому більшість працівників займається виробництвом, збереженням, переробкою і реалізацією інформації, отримало назву інформаційного суспільства. Інформаційна індустріалізація, яка виникла на даному етапі, випередила по числу зайнятих працівників, пропиту і пропозиції, обміну інформаційними продуктами і інформаційними послугами, промислову індустріалізацію. Наступила епоха «інформаційної революції», чи «інформаційного вибуху» [1].

Характерні особливості які притаманні інформації це періодичність, несуперечливість, вірогідність, однозначність, корисність та надмірність. Деякі вчені вважають, що інформація за своїм обсягом і важливістю є продуктом, який можна порівняти з усіма іншими продуктами нашої цивілізації. Від її запасів та впорядкованості залежить спосіб розв'язання тієї чи іншої проблеми. Проблема споживання інформації може бути вирішена шляхом пертінентності інформації, її упорядкування, сортування та спеціалізації. Дивлячись на те, що діяльність будь-якого соціального чи організаційно-економічного об'єкта базується на оцінюванні та аналізуванні конкретної ситуації, що складається як в самому підприємстві так і на ринку засобів виробництва, товарів та послуг, грошей, робочої сили тощо, то інформація має істотне значення [2].

Керівники - менеджери пов'язані з конкретним управлінням не можуть обходитися без вірогідної зовнішньої та внутрішньої релевантної інформації при виробленні й прийнятті тих чи інших управлінських рішень, спрямованих на поліпшення виробничої, господарської та іншої діяльності керованого ними об'єкта управління. Уміння отримувати, оцінювати інформацію та орієнтуватися в її великій кількості стає невід'ємною рисою фахівця в будь-якій сфері. Саме інформаційна культура особистості дозволяє ефективно використовувати накопичені людством інформаційні ресурси. Якщо наявні інформаційні ресурси не використовуються в повному обсязі, це призводить до низької результативності будь-якого виду діяльності, зокрема управлінської [3].

В будь-якій сфері та на будь-якому рівні управління потрібні інформаційні ресурси. Для керівника такі ресурси, як інформація, є пріоритетними, так як пошук і обробка інформації та визначення релевантної інформації, а також на основі цього аналізу прийняття найбільш зваженого рішення – головна місія і роль керівника [4].

Встановлено що найбільш пріоритетним напрямом діяльності в системі управління є формування інформаційної культури керівника. Управлінці не повинні керуватися позитивістським мисленням, яке зменшує роль ціннісних, комунікативних, гуманних, між діалогових відносин, що є в основі нової управлінської культури [5]. Сучасні інформаційні технології є не тільки інструментом для процесів змін і формування системи передавання інформації з метою підвищення її результативності та ефективності але й можливістю інформаційного підходу до кожного працівника з саме його цінностей, інтересів, здібностей. Відсутність необхідної інформації, використання неточних або неактуальних даних можуть призвести до серйозних економічних прорахунків. Тому основною місією керівника є визначення співвідношення обсягу корисної інформації до загального обсягу отриманої інформації та зменшення невизначеності в процесі вироблення й прийняття управлінських рішень.

Література

1. Ажажа М. А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу// *Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць.Х.: ХІМБ. 2006.С.267-271.*
2. Ажажа М. А. Моніторинг як інструмент забезпечення якості державних та муніципальних послуг // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2012. Вип.50. С.270-277.*
3. Воронкова В. Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // *Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.*
4. Твердохліб М.Г. Інформаційне забезпечення менеджменту: Навч. посібник. Вид. 2-ге, доп. та перероб. К.: КНЕУ, 2002. 224 с.
5. Ростовська В.І. Формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. [Електронний ресурс]/ В.І. Ростовська. – Режим доступу: <http://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/view/882>
6. Кулицький С. П. Основи організації інформаційної діяльності у сфері управління: Навч. посіб. К.: МАУП, 2002. 224 с.
7. Воронкова В. Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства // *Гілея : науковий вісник: збірник наукових праць. К. : «Видавництво «Гілея», 2015. Вип. 93.*

УДК 338.24

Лізогубова Вікторія (Запоріжжя, Україна) - СУЧАСНИЙ ЕФЕКТИВНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Говорячи про загальні принципи побудови системи управління сучасним підприємством, необхідно зазначити сукупність специфічних вимог, що пред'являються сьогодні зовнішнім середовищем до системи управління будь-якого підприємства: зниження тривалості основних та допоміжних бізнес процесів, що відбувається за рахунок технологічних змін або іншими словами прискорення процесів; принципова неможливість

досягнення істотних стійких конкурентних переваг в тривалому тимчасовому проміжку, що є наслідком доступності технологій та відносної технологічної рівності учасників ринку; зниження вхідних і вихідних бар'єрів в галузях; створення загального ринку, де присутня велика кількість сегментів, кожен з яких не має чітких меж, інакше відбувається розмивання меж сегментів, ніш, ринків, галузей, тобто сучасний ринок – палітра сегментів; поява нових галузей, ринків, сегментів, ніш; надзвичайно високий конкурентний тиск; домінантне положення в досягненні успіху нематеріальних складових підприємства, сьогодні не товар як такий визначає конкурентоспроможність підприємства, а технологія його проектування, створення та просування; зростання значущості помилки, оскільки основу успіху сучасного підприємства складає максимальна концентрація складових елементів потенціалу підприємства на мінімальних напрямках, то кожна помилка має великі наслідки, тому кожне підприємство намагається їх мінімізувати; багатофакторність процесів, сьогодні не існує певних універсальних рецептів досягнення певного результату, оскільки сукупність причинно-наслідкових зв'язків сучасного бізнесу на порядок вища. Це призводить до того, що підприємства все частіше стикаються з проблемою вибору. В сучасній теорії управління такий підхід називається субоптимальним, коли менеджмент підприємства повинен обирати з декількох взаємовиключних варіантів та основну увагу концентрувати на мінімізації негативних наслідків такого вибору; зниження зони операційної ефективності. Як наслідок зазначених вище тенденцій, можна відзначити чотири ключові характеристики, якими має володіти система управління сучасним підприємством: реактивність – швидкість змін, що відбуваються всередині підприємства як відповідь на вплив певних елементів зовнішнього середовища; адаптивність (гнучкість) – здатність системи на всіх рівнях пристосовуватися до змін; інноваційність – здатність генерувати принципово нові рішення; системність. Таким чином, зазначені вище умови функціонування сучасного підприємства ставлять перед виробниками якісно нові завдання у сфері стратегічного і операційного менеджменту.

Сучасний ефективний механізм управління підприємством передбачає створення нових методів та засобів вирішення поточних та стратегічних завдань. Пропонується, що, виходячи з зазначених умов, основою такої технології управління має стати концепція проектменеджменту. Слід звернути увагу на певні термінологічні особливості. Необхідно розрізняти два близьких за семантикою поняття: «управління проектом/ми» та «проект-менеджмент». В першому випадку мова йде про певний специфічний набір інструментарію щодо планування, оцінки та реалізації окремих проектів. Механізм реалізації цих проектів включає в себе кілька складових: маркетингова частина, технологічна, економічна та фінансова.

Проект-менеджмент – це методологія управління сучасним підприємством, в основу якої закладені певні принципи, що будуть зазначені нижче. Проект-менеджмент як такий не стосується безпосередньо певних проектів, це система мислення та побудови системи управління

підприємством. Актуальність запровадження концепції проект менеджменту в теорію управління визначається тим, що сучасний процес управління підприємством не є безперервним або поточним. В часі і в просторі цей процес розривається на окремі умовно замкнуті різновекторні завдання, що необхідно вирішувати за наявних часових та ресурсних обмеженнях. Актуальність цих завдань досить часто і швидко змінюється, вони не схожі одні на одних. Як ми бачимо, фактично під впливом зовнішнього середовища весь процес управління в часі та в просторі розбивається на окремі проекти.

Тому сам процес управління сучасним підприємством можна представити як послідовну зміну певних проектів, кожен з яких має: вихідну точку, кінцеву мету, обмеження щодо часу та ресурсів, свій механізм реалізації. В цьому сенсі тривалість та обмеження часу мають ключове значення. Адже, ми будемо мати принципово різні умови та підходи, коли підприємства дещо запізнилося з виходом на ринок і там вже присутні певні конкуренти (нехай навіть один) і ситуацією, коли підприємство першим виходить на ринок з таким типом продукції і не має істотних конкурентів.

Треба переглядати, це збільшує непрямі та прямі витрати, зменшує прибуток. Запізнився на місяць- два, і вже проблемним стає план продажів, оскільки частину треба відвойовувати у конкурентів. Підприємство починає доопрацьовує всі ці аспекти, втрачає час ще 1-2 місяці і в решті решт результат зовсім інший. Менші продажі – менші прибутки. Знову ж таки, кожний операційний день дає підприємству певний дохід та відповідний прибуток. Отже, запізнення на 60, 90 чи 120 днів означає втрачені вигоди, що вимірюються певним результатом у грошовому еквіваленті.

Так, це не прямі вигоди, це втрачена вигода. Але ж конкуренти в цей час збільшують свою реальну вигоду, тому віртуальні втрати можна збільшувати два рази. В будь якому разі віртуальна втрачена вигода рано чи пізно відображається у фінансово-економічному стані та конкурентоспроможності підприємства. Тривалість і частота зміни проектів визначатиметься швидкістю змін, що відбуваються, як в зовнішньому середовищі, так і в середині промислового підприємства, а так само його здатністю реагувати на дані зміни (його адаптивністю). В класичному загальному розумінні проект – це завдання з конкретними вихідними даними і цільовими результатами, які визначають спосіб вирішення поставленої задачі [2, с.30].

Таким чином поняття «проект» передбачає наявність трьох складових:

1. Вихідні умови або початковий стан об'єкту. Його ґрунтовний аналіз формує поточну та перспективну проблему. Формулювання проблеми визначає сукупність завдань.
2. Цільове положення. Формулювання системи цілей, критерії оцінки результатів діяльності.
3. Механізм досягнення поставлених цілей.

Виходячи з даного визначення можемо сформулювати основні принципи, що закладаються в концепції проект-менеджменту:

- 1) Неповторність і унікальність.

Кожен проект має своє поле реалізації: специфічні внутрішні та зовнішні вихідні умови реалізації. Двох абсолютно однакових складу та структури, наприклад, конкурентного середовища чи системи цінності споживачів не існує. Проблеми можуть бути тотожними в загальній формулюванні, наприклад, збільшення обсягів продажу, підвищення цінності продукту, вихід на нові ринки чи сегменти тощо. Коли загальні проблеми починають трансформуватися в конкретні завдання, то виявляється, що методи їх вирішення можуть значно відрізнятися. Якщо припустити, що ринок стоїть на місті на зовсім не змінюється (що на практиці неможливо), або змінюється в межах припустимих відхилень, то у самого підприємства можуть бути різні потреби: одного разу власники (акціонери) підприємства ставлять одні цілі перед керівництвом, а іншого разу інші, виходячи з власних побажань. Таким чином вихідні умови залишаються ті ж самі, але цільове положення інше, отже це потребує іншого механізму реалізації. Інструменти для вирішення завдань, подібних до тих, що колись були. Але по-перше: це не означає, що ті ж самі методи дадуть той же самий результат знову; подруге, і це найголовніше: це знижує мобільність та динамічність розвитку підприємства. Використання тих самих методів та інструментів – це крок на місті. Унікальність та неповторність, це не просто принцип реалізації проекту, це головна умова успіху підприємства в сучасних умовах господарювання. Кожного разу, генеруючи інноваційні рішення підприємство стає цікавим для споживачів та непередбачувальним для конкурентів.

Таким чином, зауважимо, що не може існувати двох однакових проектів, кожного разу вихідні умови, завдання та необхідні результати будуть різними, отже різним буде механізм досягнення встановлених цілей.

2) Відповідно до першого принципу, визначаємо другий – одноразовість. Проект доцільно реалізовувати лише один раз.

3) Обмежений час.

Для кожного проекту одним ключових параметрів є час. Концепція проект-менеджменту передбачає, що будь які завдання актуальні лише в певний проміжок часу. Він може бути коротким (від одного місяця), або тривалим (без певних обмежень, але на практиці не більше 7-10 років). З часом загальне поле функціонування підприємства змінюється, т.б. всі елементи зовнішнього та внутрішнього середовища набувають нових кількісних та якісних характеристик. Передумовою таких змін є поступовість генезису та наявність життєвих циклів: ринків, підприємства, товарів. Фактично це призводить до того, що суттєво трансформуються вихідні умови проекту. Якщо не вносити відповідні корективи в механізм реалізації проекту, то підприємство не досягне визначених результатів. Але тут постає інше питання: а чи доцільне досягнення раніше закладених цілей в нових умовах функціонування підприємства? Отже, проект та його цільові результати актуальні лише в обмеженому часовому просторі.

4) Комплексність та системність. На практиці проект представляє собою чітку послідовність бізнес-процесів з подальшою деталізацією до рівня

операцій. Всі процеси одночасно впорядковані за такими основними параметрами: час, вартість, вигоди. В цьому сенсі важливо, щоб підприємство мало чіткі пріоритети який з цих параметрів має найбільше значення, оскільки досягнення оптимального значення за всіма трьома одночасно далеко не завжди не можливо.

5) Результативність. Будь-який проект спрямований на досягнення конкретного результату.

Література

1. Ажажа М.А. Інноваційний потенціал як фактор інтелектуалізації економіки в умовах глобалізації // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Том 2. Вип.1. С.49-52.
2. Ажажа М.А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації Видавець Видавництво Національного університету "Львівська політехніка". 2008.
3. Воронкова В.Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.
4. Voronkova Valentina, Maksimenyuk Marina, Nikitenko Vitalina. Humanistic Management in the Context of Philosophic Anthropology: Human Dimension /«Intellectual Archive». Ontario, Kanada. T 5. Випуск 1. С.37-48
5. Максименюк М.Ю., Нікітенко В.О. Формування парадигми інформаційно-комунікативного суспільства як різновиду складної соціальної системи і взаємодії // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. Вип. 66. С. 266-278.
6. Максименюк М.Ю., Нікітенко В.О. Інформаційно-комунікативне суспільство як різновид складної соціальної системи і взаємодії // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. Вип. 66. С. 266-278.
7. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.

УДК 316.77 (100+477)

Маєвська Карина (Запоріжжя, Україна) - ІНФОРМАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Ні в якій іншій галузі діяльності так сильно не проявився творчий характер людського розуму і діяльності, як в галузі культури. Тільки завдяки культурі людина стала тим, ким вона є сьогодні. Культура-найважливіший засіб розвитку людини як біологічної істоти і найважливіший засіб його соціалізації, розвитку особистості [1].

Соціально-культурна сфера, як спосіб трансляції культури в суспільстві, в сучасних умовах набуває первісне значення внаслідок того, що вона є одним з основних факторів збереження самої культури, передачі прийдешнім поколінням її найбільш значущих зразків, норм, цінностей та ідеалів. Ефективна система взаємодії структурних складових соціально-культурної сфери, що використовує нові технічні засоби, спирається на багатіші національно-культурні традиції. Вона може і повинна розширювати культурний простір, що забезпечує громадянам духовний, художній і культурний розвиток [2].

Становлення інформаційної культури в якості самостійного наукового напрямку і освітньої практики пов'язано з усвідомленням фундаментальної ролі інформації у суспільному розвитку, зростанням обсягів інформації, інформатизацією суспільства, розвитком інформаційної техніки та технології, становленням інформаційного суспільства [3].

Інформаційна культура породжує нові громадські та духовні явища. Інформація стає основою культурної творчості та культурного споживання. Інформаційна культура включає в себе технологічну і соціальну складові, а також в ній присутні культурні цінності, смисли, установки та ін. Трансформація культури змінює саму людину, роблячи її багатовимірною, нецілісною. Розвиток простору культури інформаційного суспільства формується через систему освіти на основі процесів його інформатизації. В цих процесах інформаційно-комунікаційні технології виступають не стільки технологічними, скільки соціокультурними інноваціями. Формування інформаційної культури особистості під впливом інформатизації дозволить освіті виконувати не тільки традиційну функцію збереження культурного ядра, але і бути основним механізмом розвитку культури, культуротворчості, тобто сприяти активному і цілеспрямованому формуванню інформаційної культури сучасного суспільства [4; 5; 6].

Література

1. Андрюкайтене, Р., Воронкова, В., Кивлюк, О., Никитенко, В. Становление и развитие smart-общества как высокоразумного, высокотехнологического, высокоинтеллектуального. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2017. Вип.71. Р.17-25.
2. Андрюкайтене, Р. Становление и развитие SMART-общества как высокоразумного, высокотехнологического, высокоинтеллектуального / В. Г. Воронкова, О. П. Кивлюк, В. А. Никитенко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії/ Запоріжжя, 2017. Вип. 71 (2017). - С. 17 – 25.
3. Мельник В. В. Полікультурність в контексті глобалізації: соціально-філософський аналіз Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 22. С.217-229.
4. Мельник В.В. Культура буття людини як соціокультурний феномен Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 60. С.253-268.
5. Nikitenko, V. Cultural and social competence creation in the process of english language study: information society aspect // Humanitarian Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy / ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia, 2016. Release 67. P. 251- 257
6. Пунченко О.П. Цивилизационное измерение истории человечества: монография.- Одесса: Астпропринт, 2013. 448 с.

УДК 338.24

Малярєнко Марина (Запоріжжя, Україна) - СИТУАЦІЙНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ Ф. ФІДЛЕРА ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УМОВ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

На порозі ХХІ століття людство увійшло в принципово нову фазу свого розвитку - глобалізації соціально-економічних та соціокультурних процесів, поширення новітніх технологій. Одним з найбільш яскравих проявів цієї тенденції є освоєння бізнесу і як наслідок необхідність удосконалення стилів керівництва в організації. Незважаючи на досить тривалу увагу теоретиків управління і менеджерів до даної проблеми, до сих пір в цій галузі знання немає необхідної наукової чіткості і визначеності. Погляди вчених на проблеми управління прогресували в міру розвитку суспільних взаємин. Розробкою наукових теорій управління в західній соціології трудилися такі дослідники, як Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Р. Бейк і Дж. Моутон, Ф. Фідлер, Р. Хаус і Т. Мітчелл, В. Врум і Ф. Йотгон, В. Бснніс, Р. Танненбаум і В. Шмідт, Дж. Стінсон і Т. Джонсон, К. Девіс, П. Друкер та багато інших,- відмічається в навчальному посібнику «Управління людськими ресурсами: філософські засади» (В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. К. : Професіонал, 2006. 576 с.).

Ефективність організації є найважливішим якісним показником економіки компанії і стиль управління представляє основну концепцію до успіху будь-якого підприємства. Досягнення максимальної плідності в життєдіяльності будь-якої організації, що представляє собою зусилля великої кількості людей, можливо лише за умови професійного і розсудливого вибору шляху керівника. Метою даної роботи є розгляд однієї із запропонованих класичних моделей ефективного керівництва, а саме ситуаційної моделі управління по Фреду Фідлеру. З огляду на актуальність проблематики в сфері координації людьми, вивчення даної теми є однією з основ вибору ефективного методу управління людським ресурсом сучасного керівника [1;2;3;4].

Фред Фідлер є психологом, одним з провідних фахівців в галузі організаційної психології минулого століття. Уважно займався дослідженнями проблеми лідерства, і після значної кількості проведених експериментів прийшов до думки, що кожна індивідуальна ситуація вимагає наявності лідера свого різновиду, а такого типу, як ідеальний лідер, не існує взагалі. Відмінною рисою його моделі є результативність діяльності колективу, яка залежить здебільшого від того, наскільки кожна відокремлена ситуація дає можливість керівнику реалізувати контроль над своїми підлеглими та впливати на їх роботу. У зв'язку з цим, Фідлером було визначено кілька стилів керівництва і різні ситуації, а також сформовані найоптимальніші комбінації цих двох складових.

По Фідлеру існує виключно два стилі управління людьми: з переважною орієнтацією на завдання та з переважною орієнтацією на людські стосунки [1, с.114]. Також варто відзначити, що автор методу наполягає на тому, що стиль керівника в цілому не змінюється і залишається стабільним та є властивим конкретному лідеру. Модель Ф. Фідлера дозволяє враховувати три фактори, що впливають на поведінку (дію) керівника: 1) відносини між керівником і членами колективу (лояльність, довіру, харизматичність особистості керівника); 2)

структура завдання (звичність, чіткість формулювання); 3) посадові повноваження (обсяг законної влади керівника) [2, с.145].

Щоб сформувати стиль лідерства кожного конкретного керівника, Фідлер створив спеціальну анкету співробітника, якому віддається найменша перевага. Найменш переважний співробітник позначається аббревіатурою «НПС». В анкеті беруть участь 16 шкал біполярних визначень. Відповідно до цієї шкали визначався опис гіпотетичної особистості, з якою керівник працював би найменш успішно. Шкала являє собою профіль з 16 пар характеристик особистості, які оцінюються за 8-бальною шкалою [1, с. 115]. Приклад окремих характеристик, використовуваних Фидлером, наведено на рисунку 1.

Відкритий										Стриманий
Прискіпливий										Поступливий
Самовпевнений										Нерішучий
Ефективний										Непродуктивний
Похмурий										Життєрадісний
Недружній										Дружній
Приємний										Неприємний
Що від всього відрікається										Який все приймає
Напружений										Розслаблений

Рис. 1 Шкала найменш переважного співробітника

Ситуації 1, 2 і 3 - дуже сприятливі
 Ситуації 4, 5, і 6 - помірно сприятливі
 Ситуації 7 і 8 - дуже несприятливі

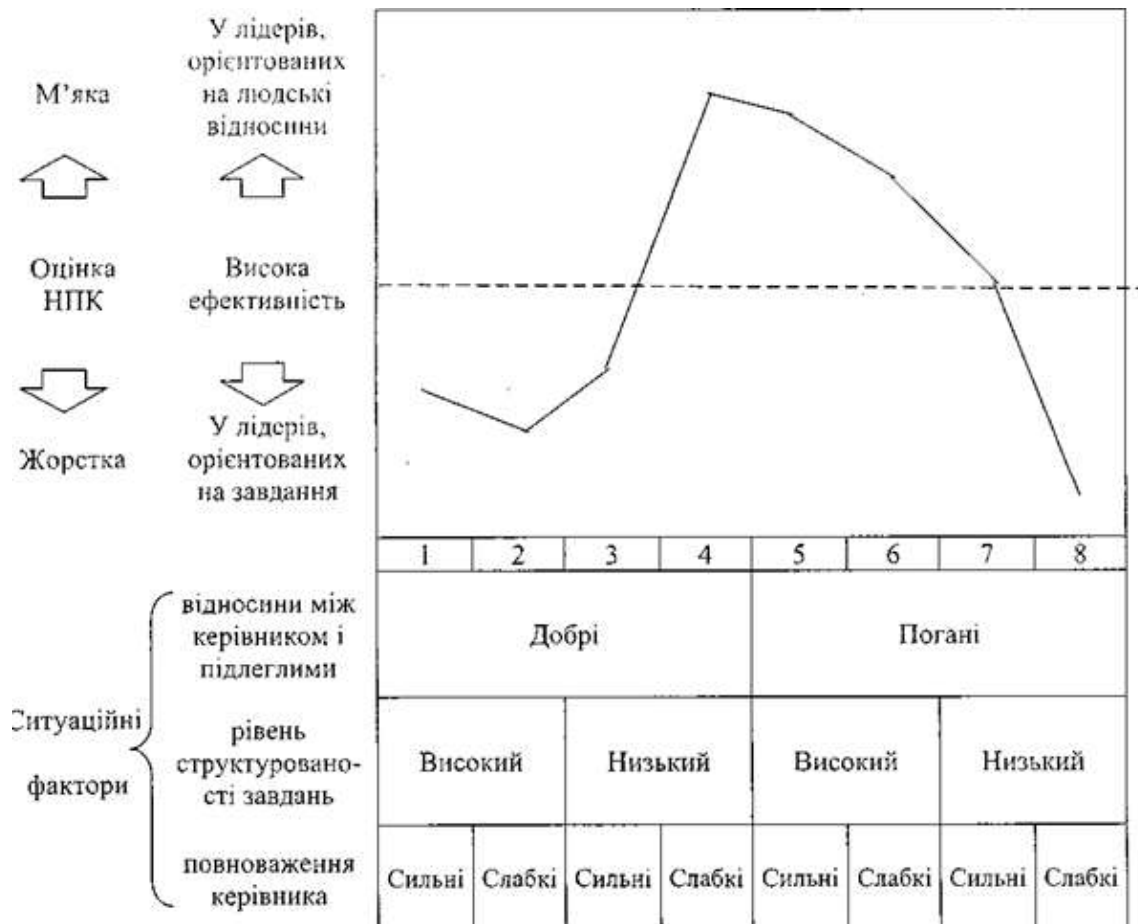


Рис. 2 Ситуаційна модель управління Ф.Фідлера

Іншою відмінною рисою даного методу є вісім базових ситуацій, на підставі яких проводиться відбір відповідного лідера по стилю керівництва. Дані ситуації підлягають градуванню від найбільш до найменш сприятливих з точки зору «маневрування» людськими ресурсами. Фред Фідлер порівняв один з одним результати використання кожного з стилів керівництва в кожній ситуаційній категорії (рис. 2). У підсумку вчений виявив, що керівники, стиль керівництва яких орієнтований на задачу, більш ефективні в дуже сприятливих і дуже несприятливих ситуаціях, а лідери, стиль керівництва яких орієнтований на взаємини, найбільш ефективні в помірно сприятливих умовах.

Як уже згадувалося, Фідлер стверджував, що базовий стиль керівництва здається постійним в будь-яких умовах. Виходячи з цього, лідер може підвищити ефективність керівництва тільки двома методами. Перший метод - призначити нового лідера, який володіє стилем, в найбільшій мірі відповідає конкретній ситуації. Наприклад, якщо ситуація в колективі оцінена як дуже сприятлива, але колективом керує лідер, стиль керівництва якого орієнтований на взаємини, підвищити ефективність роботи команди можна, поставивши на чолі іншого лідера, стиль керівництва якого орієнтований на задачу. Другий метод - змінити ситуацію так, щоб вона стала гармонійним стилем, яким володіє даний лідер. Можна, наприклад, змінити

структуру завдань або зробити збільшення / зниження обсягу своїх власних повноважень.

Як і всі інші моделі, модель Фідлера не позбавлена вад. Вона також має деякі заборони, але це не означає, що вона непридатна для практики управління. Визначивши, що націлений на завдання стиль лідерства буде найбільше підходити в найбільш або найменш сприятливих ситуаціях і що націлений на людину стиль найкраще проявить себе в пом'якшених ситуаціях, Фідлер уявив та заклав основу для майбутнього ситуаційного підходу до управління. На думку одного з фахівців в даній області, ситуативний підхід Фідлера - відмінний спосіб підкреслити значимість взаємодії лідера, його послідовників і ситуації. Він попереджає нас про спрощену ідею, що незалежно від обставин існує один, оптимальний стиль лідерства. Далі, аналіз численних досліджень показали, що ситуативний підхід може мати практичне застосування при відборі, найму і розстановці лідерів. Зрозуміло, що він продовжує робити значний внесок в розуміння проблем керівництва [3, с.427].

Наразі відбувається зміна суспільного устрою, об'єктивно зумовлена стійкою схильністю переходу людства від індустріальної культури до інформаційної, яка формує моделі інноваційного розвитку підприємств. Чимало напрацювань вітчизняних і зарубіжних дослідників присвячено особливостям класифікації, ідентифікації, використання інформаційних ресурсів у процесі управління, структурування інформаційних масивів, удосконалення інформаційних потоків в управлінні, визначення інформаційних потреб керівників і споживачів інформації. Це питання не обійшло і необхідність інтегрувати класичні системи управління в умови інформаційного суспільства. Значні обсяги інформації, які пов'язані з оперативними розрахунками, пошук і надання менеджерам відповідної інформації для прийняття рішень вимагають необхідності використання нових, сучасних інформаційних технологій. В сучасних умовах успішна реалізація цілей і завдань розвитку підприємства значною мірою залежить від ефективного використання його інформаційних ресурсів. Інформаційні ресурси є основою інформаційного забезпечення діяльності підприємств, вони визначають їх стратегічний успіх. Передумови інформаційної підтримки діяльності підприємства складаються під безпосереднім впливом чинників його зовнішнього та внутрішнього середовища та орієнтують підприємство на збільшення обсягів інформаційних ресурсів, що використовуються для управління [6, с.4].

Якщо спиратися на нове розуміння менеджменту в інформаційному контексті, то першим критерієм у визначенні поняття менеджменту стає не керівна функція, а «відповідальність за внесок». Владні повноваження менеджера в епоху постіндустріального суспільства відходять на другий план, головним стає «не влада, а діяльність». Тому ситуаційний стиль управління також має значення, але вже беручи форму стилю обробки обсягу інформації та способів її рішення від ситуації, що склалася в компанії [4;5;6;7]. Відтепер керівники поділяються на два типи: перші орієнтуються

все також на результат, обробляючи інформацію, що впливає більше ззовні; другі - на відносини, збираючи інформацію внутрішнього середовища. У постіндустріальній економіці працівник може виконувати управлінські завдання, але не мати в підпорядкуванні людей. Грань між професіоналом-фахівцем і менеджером проходить по лінії розуміння комплексних потреб організації. І для такої організаційної моделі став би в нагоді стиль управління першого типу. В іншій організаційній структурі підприємства, яка носить фактор масовості людських ресурсів, до речі буде лідер другого типу стилю управління. Передбачається, що в інформаційному або постіндустріальному суспільстві праця сама по собі не є джерелом існування. На перше місце виходить моральне задоволення від праці, пов'язане з підтримкою і розвитком самоповаги, гідності, задоволення від виконаної роботи і досягнутого результату. В інформаційному суспільстві передбачається заміна фізичних умінь на максимальне використання теоретичних знань, інформації [8; 9;10].

В умовах сучасного суспільства важко говорити про «підлеглих», скоріше мова йде про «помічників» або «працівників розумової праці». З іншого боку, підлегли, володіючи великими обсягами інформації по своїй спеціальності, повинні «підказувати» начальнику що робити, для чого і як. Від керівника, в свою чергу, залежать такі параметри, як прийом на роботу і звільнення, заохочення і покарання, загальний напрямок роботи, оцінка результатів праці, визначення стандартів, система цінностей і т.п. Оптимальним стилем керівництва є такий стиль, коли працівники приходять на підприємство або в організацію і трудяться «як якби вони працювали добровільно», тому перехід до інформаційного суспільства часто вимагає перегляду стратегії управління підприємством. Одним із пріоритетів стає формування інформаційної культури особистості, до чого повинна бути готова освітня система. Майбутній менеджер повинен спеціально готуватися до життя і діяльності в умовах інформаційного суспільства.

Література

1. Ажажа М.А. Інноваційний потенціал як фактор інтелектуалізації економіки в умовах глобалізації // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. Том 2. Вип.1. С.49-52.
2. Ажажа М.А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації Видавець Видавництво Національного університету "Львівська політехніка". 2008.
3. Воронкова В.Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.
4. Максименюк, М. Ю. Формування концепції маркетингу соціальних послуг в умовах інформатизації, інтелектуалізації та Інтернет-економіки // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії/ Запоріжжя, 2016. Вип. 67. С. 182 – 191.
5. Максименюк М. Ю. Філософські засади публічного адміністрування // Гілея: науковий вісник. 2016. Вип. 106. С.190-198.
6. Максименюк М. Ю. Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 63. С. 234-248.

7. Осипенко Л.О. Становлення і розвиток інформаційно–комунікативного процесу та його вплив на управлінську діяльність: постнекласична методологія // Гілея.:науковий вісник: Збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2013. Вип.73 С.138-141.
8. Менеджмент. Навчальний посібник / під ред. д.е.н., проф. Шевченко Л.С. НУ «Юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого». Харків «Право». 2013. 209 с.
9. Мескон М., М. Альберт, Ф. Хедоури. Основы менеджмента // перекл. з англ. Видавництво «Дело», 1992. 594 с.
10. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник / В. Г.Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін.К. : Професіонал, 2006. 576 с.

УДК 316.77 (100+477)

Мироненко Олена (Запоріжжя, Україна) - **КОНЦЕПЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА: ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ ВЧЕНИХ**

Інформаційне суспільство – соціологічна концепція, що визначає головним фактором розвитку суспільства виробництво та використання науково-технічної та іншої інформації. Концепція інформаційного суспільства є різновидом теорії постіндустріального суспільства, засновниками якої були З.Бжезинський, О.Белл, О.Тоффлер. При розгляді розвитку суспільства як “зміну ступенів”, прибічники теорії інформаційного суспільства пов’язують його становлення з домінуванням “четвертого”, інформаційного сектору економіки, який йде після сільського господарства, промисловості та економікою послуг. При цьому стверджується, що капітал і праця, які є основою індустріального суспільства, поступаються місцем інформації та знанню у сучасному суспільстві. Революціонізуючі дії інформаційної технології приводить до того, що в інформаційному суспільстві класи змінюються соціально недиференційованими “інформаційними спільнотами”.

Традиційним корпораціям Тоффлер протиставить “малі” економічні Форми – індивідуальну діяльність на дому, ”електронний котедж”. Вони зараховані у майбутню структуру інформаційного суспільства з його “інфо-”, “техно-“ та іншими сферами людського буття. Було висунуто проект “глобальної електронної цивілізації”, що базується на синтезу телебачення, комп’ютерної служби та енергетики [9]. “Комп’ютерна революція” поступово приводить до зміни традиційного друку “електронними книгами”, змінює ідеологію, перетворює безробіття у забезпечене дозвілля. Соціальні та політичні зміни розглядаються у теорії інформаційного суспільства як наслідок “мікроелектронної революції”. Перспектива розвитку демократії пов’язується з розповсюдженням інформаційної техніки. Тоффлер та Дж. Мартін відводять головну роль у цьому телекомунікаційній “кабельній мережі”, яка забезпечує двосторонній зв’язок громадян з урядом, дозволить враховувати їх думку при розробці політичних рішень. [1, с.25]

Розробки у галузі “штучного інтелекту” розглядаються як можливість інформаційного трактування самої людини. Концепція інформаційного

суспільства викликає критику з боку гуманістично-орієнтованих філософів та науковців, які додержуються думки щодо негативних наслідків комп'ютеризації суспільства. Тоффлер не дає новій цивілізації визначення, але доводить, що вона має принципово новий характер. "Багато чого у цій виникаючій цивілізації протирічить традиційній індустріальній цивілізації. Це водночас і технічно розвинута, і антиіндустріальна цивілізація. "Третя хвиля" несе із собою новий образ життя, що оснований на джерелах енергії, які поповнюються; на методах виробництва, що роблять застарілими більшість фабричних збірничих ліній; на якійсь новій ("ненукліарній") родині; на новому інституті, який можна було б назвати "електронним котеджем"; на радикально перетворених школах та корпораціях майбутнього. Така цивілізація несе з собою новий кодекс поведінки та виводить нас за межі концентрації енергії, грошових коштів і влади".

За думкою Д.Белла, у наступному столітті вирішальне значення для економічного та соціального життя, для способів виробництва знання, а також для характеру трудової діяльності людини набуває становище нового соціального укладу, що базується на телекомунікаціях. Революція в організації та обробці інформації та знань, в якій головну роль грає комп'ютер, розвертається водночас з розвитком індустріального суспільства. Три аспекти останнього особливо необхідні для розуміння телекомунікаційної революції: перехід від індустріального до сервісного суспільства; вирішальне значення кодифікованого теоретичного знання для здійснення технологічних інновацій; перетворення нової "інтелектуальної технології" у ключовий засіб системного аналізу та теорії приймання рішень. Один із засновників концепції "інформаційного суспільства" Д.Белл серед перших виділив його характерні ознаки. Його визначення цього поняття зводиться до роз'яснення суттєвостей нового суспільства через зміни, що будуть відрізняти "післяреволюційне" суспільство від теперішнього. Т.Стоуньєр вважав, що обладнання та машини є, між іншим, не тільки втіленням праці, а й втіленням інформації. Ця думка має рацію по відношенню до капіталу, землі та будь-якому іншому фактору економіки, у якому втілено працю. Нема жодного засобу продуктивного застосування праці, який водночас не був би застосуванням інформації. Більш того, інформацію, як і капітал, можна накопичувати та зберігати для майбутнього використання. В постіндустріальному суспільстві національні інформаційні ресурси – це його основна економічна цінність, найдорожче джерело добробуту.

За визначенням Стоуньєра, існує три основних засоби, якими держава може збільшувати своє багатство: постійне накопичення капіталу; військові завоювання та територіальні приборкування; використання нових технологій, що переводять вторинну сировину у ресурси. Завдяки високому рівню розвитку технології у постіндустріальній економіці перехід від "нересурсів" до ресурсів стає основним принципом створення нового багатства. Для нас важливо розуміти, що інформація має деякі специфічні особливості. Якщо я матиму 1000 одиниць землі, а потім віддам кому-небудь 500 одиниць, то у

мене залишиться лише половина. Але якщо у мене є деяка кількість інформації і половину віддам іншій людині, то я буду мати все, що мала. Якщо я дозволю користуватися моєю інформацією, то скоріше всього і зі мною поділяться чим-небудь корисним. [3, с. 183]

Отже, угоди з приводу матеріальних речей ведуть до конкуренції, у той час, коли інформаційний обмін – до співробітництва. З цього можна зробити висновок, що інформація – це ресурс, яким можна без жалю ділитися. Другою специфічною рисою споживання інформації є те, що на відміну від споживання матеріалів чи енергії, яке веде до збільшення ентропії у Всесвіті, використання інформації веде до іншого ефекту – воно збільшує знання людини, підвищує організованість в оточуючому середовищі та зменшує ентропію. У своїй праці Т.Стоуньєр дає розвернуту характеристику поняттю інформації. При цьому підкреслює відмінність останньої від інших видів економічних та соціальних цінностей. Цим він обґрунтовує ідею про виключність наступної нової стадії та неминучість перелому в історії з її наступом.

А.Турен вважав, що у постіндустріальному суспільстві інвестиції робляться в інший рівень, чим в індустріальному суспільстві, тобто у виробництво засобів виробництва. Дійсно, організація праці торкається лише відношень працівників між собою, а тому і рівень, на якому діє виробництво. Щодо індустріального виробництва, то воно діє більш глобально – на керівничому рівні, тобто у механізмі виробництва в цілому. Турен виділяє дві головні форми, які приймає постіндустріальне суспільство під час дії. По-перше, це нововведення, тобто здатність виробляти нову продукцію внаслідок інвестування науки і техніки. По-друге, це керівництво, здатність використовувати складні системи інформації і комунікацій. Необхідно визначити, що постіндустріальне суспільство звертає на себе всі елементи економічної системи. Ці дії не завжди приймають форму свідомої волі, що втілена в особистість або навіть у групі людей. Ось чому таке суспільство має носити назву програмуємого. Це визначення вказує на здатність останнього створювати моделі керування виробництвом, розподілом та споживанням. Тому таке суспільство з'являється не внаслідок еволюційних законів або специфічних культурних характеристик, а скоріше як результат виробництва завдяки дії суспільства самого на себе. Кан же вважав, що "різниця між поняттями "інформація" та "інтелект" є штучною, але достатньо важливою ". За його думкою "інформація" намагається бути відносно формальною та легко доступною. "У цьому випадку "інтелект" вживається скоріше у значенні "військового мислення", ніж "людське мислення". У такому разі поняття "інтелект" набуває набагато ширшого значення, ніж поняття "інформації". Поняття "інтелект" означає знання про події та людей, це знання може бути умовним, інтуїтивним, особистим, офіційним або тайним. "Інтелектуальні" дані зазвичай не підпадають під стандарти, а "інформація" є сукупністю шаблонів. Дуже важко відокремити чітко інтелект від інформації [2, с. 77].

Дослідження Г.Кана особливостей розмежування понять "інтелекту" та "інформації" є дуже важливим для розуміння сутності "інформаційного суспільства", оскільки воно дозволяє чітко відокремлювати духовну і матеріальну сфери нового суспільства. Адже інформація сама по собі, без людських емоцій не здатна змінювати людську культуру, сприяти прогресу духу. Знайомлячись з працями Дайзарда, можна відмітити, що він робить спробу узагальнити визначення нового суспільства. З цією метою він звертає увагу на всі назви, об'єднані префіксом "пост". У цьому префіксі відчувається деяка обмеженість людського пізнання, схильного відштовхуватися від досягнутого, не звертаючи уваги на те, що для нового суспільства, побудованого на нових принципах, бажано дати нову назву. Саме тому я вважаю, що назва "інформаційне суспільство" цілковито відображає суть майбутнього соціуму та далі вирішила додержуватися цього формулювання. Так почався на заході технічний та економічний підприємців, під час якого попереднє ремесло зникло за невеликим винятком. Таким чином, у виникненні сучасного технічного світу приймали участь розвиток науки, винахідництва. Жоден з них не міг би самотійно створити сучасну техніку. Всі ці фактори діяли об'єднано [3].

К.Ясперс, один з засновників так званого "цивілізованого" підходу до історії, аналізує у своїй праці причини, які призвели до виникнення особливої "техніцистської" цивілізації сучасності. Він бачить головну причину такої різкої зміни цивілізацій у виникненні машин як заключної ланки між людиною і природою. Спочатку була "перша хвиля", яку Тоффлер називає "сільськогосподарчою". Скрізь земля була основою економіки, життя, політики, родинної організації. Скрізь панував простий розподіл праці та існувало декілька каст та класів. Влада була авторитарною, соціальне походження людини визначало його місце у житті. Економіка була децентралізованою: кожна община виробляла більшу частину того, у чому відчувала необхідність [4, с. 103]. Триста років тому назад відбувся "вибух, хвилі від якого обійшли всю землю, знищуючи стародавні суспільства та народжуючи якісно нову цивілізацію". Таким вибухом була промислова революція. До середини XX століття сили "першої хвилі" були знищені і на землі "запанувала індустріальна цивілізація". Однак влада її була не довгою, оскільки одночасно з нею на світ почала накатуватися нова хвиля, яка несла з собою нові інститути, відношення, цінності. Цікаво, що Тоффлер бачить в якості рушійної сили історії науково-технічний прогрес, якому слідкує психологія людей. Таким чином, плину історії Тоффлер надає трохи механістичний відтінок, зображуючи його у вигляді постійної боротьби між наступною та теперішньою "хвилями".

Кан дав довгостроковий прогноз розвитку людства, розрахований на основі даних минулого та теперішнього розвитку світової економіки, охоплює два важливих історичних етапи. Перший етап - це сільськогосподарська революція, яка була близько десяти тисяч років тому назад і яка фактично створила сучасну цивілізацію. Вона поширювалась по світу на протязі 8 тисяч років, різко змінивши умови життя людини, але до

стабільного зростання економіки не призвела. Другим найважливішим етапом прийнято вважати "великий перехід", на якому ми знаходимось сьогодні. Він розпочався 200 років тому, коли людей було не так багато, жили вони бідно та повністю залежали від сили природи. Цей період завершиться в наступні 200 років, коли на зміну "катастрофічного поєднання невдач та невмілого керівництва" людство значно зросте чисельно, стане багатим та в значному ступені навчиться керувати силами природи.

Цей чотирьохсотлітній період можна розподілити на наступні 3 фази: фаза індустріальної революції, фаза супер індустріальної (технологічної) світової економіки, і фаза постіндустріальної світової економіки та світового співтовариства. Зниження темпів економічного росту призвело до того, що виникають нові не економічні типи діяльності та інтереси. Ця фаза розвитку суспільства називається "постіндустріальною", так як в суспільстві знижується інтерес до промислової та сільськогосподарської діяльності (але зовсім не до товарів), тому ця фаза означає кінцевий момент епохи Великого переходу, а, ймовірно, вона буде викликати постійні зміни в умовах життя людини. Заперечуючи Тоффлеру, Г. Кан виділяє "сільськогосподарський" перехід в окремий етап розвитку людства. Однак його періодизація нової та найновішої історії інша. Тут він явно керується принципом опосередкованості взаємодії людини та природи (через техніку – через технологію – через інформацію) з ціллю виробництва продукту споживання з продуктів природи [5, с. 96]. А. Сміт вважав, що жодна країна ніколи не обходилась та не могла обійтись без того, щоб в ній чогось не вироблялось. Це твердження сьогодні настільки справедливо, як і 200 років назад. Однак деякі важливі акценти змінилися. Точно так, як в часи Сміта центр тяжіння економіки став зміщуватись від сільського господарства до промисловості, так і сьогодні він зміщується від промисловості до інформації [6; 7]. І подібно тому, як в кінці вісімнадцятого на початку дев'ятнадцятого століття склалась пост аграрна економіка, так сьогодні технологічно передові сектори глобального суспільства переходять на стадію постіндустріальної економіки. Розміщуючи економічний аспект розвитку людства, заслуговує уваги той факт, який характеризує кожную суспільну формацію через сутність господарської діяльності та обмежувальний фактор. Можна помітити, що перехід до нової суспільної формації виникає при зміні основи господарювання чи подолання обмежувального фактору, що необхідно в умовах виживання людства, - відмічається у статті С. Сидоренко «Філософія виживання людства» [8, с.130-136].

А. Тойбні якось помітив, що ХХ століття – це час коли людство вперше за всю свою історію може серйозно подумати про добробут всіх людей. Якщо це так, то це в основному завдячуючи еволюції універсальної електронної інформаційної системи, здатної пов'язати всіх людей. Мова йде про настання інформаційного століття. Технологія пропонує нам набагато більші інформаційні та комунікаційні ресурси, ніж коли-небудь мало людство. Ці ресурси настільки великі, що очевидно: ми входимо в нову еру – інформаційне століття. США – перша країна, яка здійснила трьох стадійний

перехід від аграрного суспільства до індустріального та від нього до такого суспільства, яке навіть важко однозначно визначити, зрозуміла лише одна його характеристика: головним видом його економічної діяльності стає виробництво, зберігання та поширення інформації. У.Дайзарт констатує факт переходу до інформаційного суспільства в США. Він повністю погоджується з пропозицією Тоффлера та Бела про трьохстадійний рух у концепцію та концентрує свою увагу на трансформаціях саме останньої, "інформаційної" стадії розвитку суспільства [6, с. 228].

Література

1. Бебик В. Інформаційне суспільство // Політична енциклопедія. Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. К.: Парламентське видавництво, 2011. С.299.
2. Воронкова В.Г. Формирование нового мировоззрения, нового человека, нового общества будущего // Антропологические измерения философских исследований: Днепрпетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна. 2013. Вып. 3. С. 69-79.
3. Макаренко Є.А. Інформаційне суспільство, політика, право в програмній діяльності ЮНЕСКО: Монографія. К.: Наша культура і наука, 2009. 240 с.
4. Социальные коммуникации (теория, методология, деятельность) [Текст]: словарь-справочник / сост. В. А. Ильганаева. Х. : КП «Городская типография», 2009. 392 с.
5. Цимбалюк В. С. Мас-медіа в інформаційному суспільстві [Текст] // Інформація і право. 2011. № 1. С. 133.
6. Гуманістичний вимір інформаційного суспільства : матеріали Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конфер. [«Філософські семінари. Випуск 7»] / Мін-во освіти і науки України, Полтавський нац. тех. ун-т ім. Ю. Кондратюка. Полтава : ПолНТУ, 2008. 155 с.
7. Наука и образование: современные трансформации : монография / Ин-т философии им. Г.С. Сковороды НАН Украины. К. : Изд. ПАРАПАН, 2008. 328 с.
8. Сидоренко С. В. Філософія виживання людства // Мультиверсум. Філософський альманах. Київ: Видавництво Інституту філософії імені Г.С. Сковороди НАН України, 2006. Вип. 55. С. 130-136.

УДК 338.24

Михайський Р. В. (Запоріжжя, Україна) - ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

Ні для кого не секрет, що персонал - це найголовніший ресурс будь-якого підприємства і саме від нього залежить, чи досягне компанія поставлених цілей. Зараз розвитку цього ресурсу у світі приділяється величезна увага й особливо гостро це питання стоїть в Україні, тому що через масовий виїзд людей на заробітки закордон, на багатьох підприємствах нашої країни збільшується нестача персоналу, а це сприяє текучці кадрів, невиконанню плану у встановлений термін, і, як наслідок: втраті клієнтів і репутації компанії на ринку, зменшенню виробництва й банкрутству. А,

розвиваючи людський ресурс, ми обумовлюємо розвиток організаційної культури (ОК) [1].

Організаційну культуру, відмінність її типів і вплив на ефективність роботи персоналу розглядали у своїх роботах такі автори, як: М.Ажажа, В.Ворокнова, Л. Портер, Е. Шайн, М. Мескон та ін.

Мета роботи - проаналізувати особливості організаційної культури підприємства та її вплив на ефективність роботи персоналу. Оскільки в науці немає єдиної інтерпретації концепції організаційної культури, в літературі зустрічається досить багато визначень цього явища.

М. Ажажа визначає організаційну культуру як сукупність умов, цінностей і норм, які створені, обрані й ті, які розділяє колектив з метою внутрішньої інтеграції та адаптації для довкілля [1; 2; 3; 4; 5]. Е.Уткін стверджує, що організаційна культура - це система цінностей і переконань, які розділяються усіма співробітниками фірми і обумовлюють їх поведінку, характер життєдіяльності підприємства [2]. У "класичному" розумінні організаційна культура - це інструмент, який використовує керівник у своїй стратегії з розвитку підприємства, стимулюючи інновації й управляючи змінами. Кожен керівник, який намагається створити культуру організації або змінити вже наявну, повинен враховувати особливості, властиві ОК будь-якого підприємства:

1. Організаційна культура це не лише взаємовідносини між співробітниками компанії, але і погляди керівників на її цілі та курс розвитку. Зосередившись тільки на відношенні людей один до одного, можна забути про цілі підприємства, потреби споживачів і стан ринку, і тим самим значно знизити ефективність підприємства.

2. ОК поняття дуже містке, тому не можна створити культуру організації, не з'ясувавши, які цінності, переконання і філософія будуть потрібні цій компанії.

3. Не можна намагатися змінити культуру, оцінюючи її як сильну або слабку. Тому що обидві вони можуть бути ефективними в одному випадку і неефективними в іншому, залежно від умов ринку.

4. Культура організації формується роками і з часом сама починає визначати стиль управління компанією.

Наприкінці ХХ ст. Е.Шейн описав три рівні культури організації :

Поверхневий рівень (символічний) включає елементи ОК, які дуже легко виявляються, але їх складно інтерпретувати, не знаючи двох інших рівнів: логотип, технології, архітектура будівлі, символіка компанії, фірмові календарі, гімн і прапор фірми, емоційна атмосфера і стиль одягу співробітників. Також сюди входять історії і міфи, що розповідають про створення фірми.

Підповерхневий рівень полягає в цінностях, нормах взаємовідносин і віруваннях компанії, які можуть бути задокументовані і розділяються підлеглими, але сприймаються залежно від вподобань персоналу.

Глибинний рівень - це базові поняття, які важко усвідомити співробітникам компанії, тільки якщо вони не зосередяться на них, але, в той

самий час, направляють їх поведінку в організації, наприклад: відношення до людей і природи, сприйняття часу і простору.

Аби краще зрозуміти вплив ОК на ефективність роботи персоналу, необхідно проаналізувати її функції, які можна розділити на дві групи : функції, спрямовані на поліпшення внутрішнього середовища підприємства (комунікаційна, мотиваційна, освітня, адаптивна, функція інтеграції, охоронна, нормативно-регулююча, функція заміщення), і функції, які залежать від змін зовнішнього середовища (орієнтація на споживача, регулювання партнерських стосунків).

Освітня функція - це підвищення рівня знань персоналу та оволодіння ним нових навичок, які керівництво фірми може використати в майбутньому, щоб підвищити ефективність її роботи.

Адаптивна функція допомагає співробітника трудового колективу звикнути до підприємства і навпаки.

Функція інтеграції - створює у співробітників відчуття ідентичності і допомагає усвідомити цінності компанії. Як наслідок, кожен член колективу почуває себе його частиною і вважає цілі підприємства своїми.

Мотиваційна функція стимулює співробітників досягати цілі, поставлені керівником, що покращує ефективність роботи організації.

Комунікаційна - забезпечує здорові робочі взаємовідносини між членами колективу. У результаті компанія отримує продуктивну співпрацю та зменшення конфліктних ситуацій між співробітниками.

Охоронна функція: культура запобігає проникненню негативних тенденцій і цінностей зовнішнього середовища, утворюючи особливу систему цінностей і клімат компанії, які дозволяють відрізнити її від інших.

Нормативно-регулююча функція визначає норми поведінки співробітників, що робить їх керованими.

Функція заміщення дозволяє зменшити потік інформації шляхом заміщення формальних і офіційних механізмів.

Функція орієнтації на споживача допомагає компанії поліпшити якість продукції і зміцнити взаємовідносини з покупцями, враховуючи їх потреби, запити і відгуки про товар.

Функція регулювання стосунків встановлює взаємовідносини з партнерами та іншими компаніями, що формує моральну відповідальність підприємства перед ними і покращує його імідж [6; 7; 8].

Таким чином, на підставі усього вищесказаного, можна зробити висновок, що культура організації є невід'ємною частиною будь-якого підприємства. Вона визначає політику й ідеологію організації, формує цінності та норми поведінки, мотивацію співробітників та їх пріоритети, тим самим впливаючи на ефективність роботи персоналу і компанії в цілому. А щоб цей вплив виявився позитивним і тільки підвищував ефективність підприємства, керівникові необхідно враховувати особливості, які має культура організації.

1. Ажжажа М.А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу // *Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць. X.: ХІМБ. 2006. С.267-271.*
2. Ажжажа М.А. Моніторинг як інструмент забезпечення якості державних та муніципальних послуг // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2012. Вип.50. С. 270-277.*
3. Ажжажа М.А. Інвестиції в освіту як фактор інтелектуального прогресу // *Соціальна перспектива і регіональний розвиток:[наук.-пр. журн.]. Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альянс». 2007. С. 37-40.*
4. Ажжажа М.А. Інноваційний потенціал як фактор інтелектуалізації економіки в умовах глобалізації // *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності.Том 2. Вип.1. С.49-52.*
5. Ажжажа М.А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації // *Видавництво Національного університету "Львівська політехніка".2008.*
6. Воронкова В. Г. Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-антропологічні виміри): монографія. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2008. 254 с.
7. Воронкова В.Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // *Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць. - Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.*
8. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін.К.: Професіонал, 2006. 576 с.
9. Voronkova V. The Formation of the Concept of Noosphere Development of Modern Society in the Conditions of Information Society // *Philosophy & Cosmology. 2016. Vol. 16. P.179 -191.*

УДК 658.310.9

Мовчан Олександр (Запоріжжя, Україна) - КОНФЛІКТИ, СТРЕСИ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Конфлікт - це процес, в якому спостерігається відсутність згоди між двома або кількома сторонами, це боротьба, протиставлення, зіткнення сторін, викликане неузгодженістю інтересів, намірів, ідей, мотивів. Він може бути: функціональним (веде до підвищення ефективності системи управління) та дисфункціональним (призводить до зниження групового співробітництва, сутичці окремих особистостей) [1]. Уникнути конфліктів неможливо, так як вони є постійними супутниками нашого повсякденного життя. Але й залишати конфлікти без уваги не можна, бо, розростаючись, переходячи з міжособистісного в міжгруповий, а потім в загальноколективний, конфлікт може призвести до непередбачуваних руйнівних наслідків. Тому дослідивши джерела їх виникнення можна навчитися керувати конфліктами, а для цього треба вивчити їх типові моделі й етапи розвитку [2].

У центрі конфлікту зазвичай знаходиться керівник або публічний менеджер. Він не повинен залишати конфлікт без уваги, робити вигляд, що нічого не відбувається. Завдання керівника- побачити назріваючий конфлікт,

вчасно розкрити його (фактор часу може стати вирішальним) та попередити усіма доступними засобами. Правильна тактика та відповідний стиль керівництва здатні запобігти конфлікту, заглушити його, не давши розгорітися. Керівник знаходиться в тій позиції відносно якої його відповідна поведінка спрямована на запобігання конфліктам і управління конфліктами, що вже виникли. Ліквідувавши джерело конфлікту передбачається вирішення конфлікту, а врегулювання - зупинення конфліктних дій за допомогою компромісів та переконання. Вихідним моментом ефективного розв'язання конфліктів є їх діагностика - збір та аналіз різнобічної інформації про конфлікт.

Оскільки саме керівник є тією інституцією, яка повинна нейтралізувати конфлікт, особливого значення набуває аналіз помилкових дій керівника, що призводять до деструктивних конфліктів (порушення службової етики та трудового законодавства, несправедлива оцінка керівником підлеглих і результатів їх праці тощо). Конфлікт назріває не сам по собі, його провісником зачастою виступає- стрес (напруга) в колективі або в окремого його члена. Причинами стресу можуть бути особисті неприємності (смерть близьких людей, розлучення, безсоння, вживання алкоголю та ін.), неприємності організаційного характеру (невизначеність службового становища, погані умови роботи, невірне ставлення начальника, зміни в керівництві організацією). Стрес в колективі може бути пов'язаний з реорганізацією, призначенням нового, небажаного для колективу начальника і т.д. Але стрес не завжди має шкідливий характер, певне напруження в роботі допустимо і навіть може бути корисно для активізації діяльності колективу, наприклад при виконанні термінових завдань, або навпаки - надмірний і постійний стрес знижує ефективність управлінської діяльності організації, і керівник повинен вживати заходів, щоб виключити такі стани. Треба усвідомлювати що надмірний стрес - пряма дорога до конфлікту.

Стрес - це стан напруження, який виникає в людини внаслідок сильного зовнішнього впливу. Сукупність захисних реакцій організму людини при стресі називають адаптаційним синдромом [3]. Стрес на роботі виникає в результаті підвищених вимог до особистості (ліміт часу, розширення фронту робіт, упровадження нововведень тощо), але виявляється залежно від того, наскільки особистість психофізіологічно і морально стійка до перевантажень і як довго вона може витримувати їх. У кожного є своя індивідуальна межа тимчасового тиску стресу. Одні можуть витримувати великі перевантаження тривалий час, адаптуючись до стресу, інші не можуть, тому що навіть невеличке додаткове навантаження може їх вибити з колії. А є люди, яких стрес стимулює, що тільки і можуть працювати з повною віддачею саме в умовах стресу. Ці три позиції менеджерів і працівників стосовно стресу можна визначити так: «стрес вола» — для тих, хто до нього адаптується; «стрес кролика» — для тих, хто уникає його; «стрес лева» — для тих, кого стресові ситуації мобілізують [2].

Зростаючий стрес являє собою предвісником зниження працездатності людини. На практиці розрізняють три фази: 1. Фаза мобілізації, коли зростає

інтенсивність реакції, підвищується чіткість та прискорюються інтелектуально-пізнавальні процеси. 2. Фаза дезадаптації, коли виникає реакція гальмування, що виявляється насамперед у зниженні якості виконання роботи. 3. Фаза дезорганізації, коли з'являються «провали», які руйнують поведінську організацію індивіда, призводячи до втрати контролю за ситуаціями [7]. Керівнику важливо навчитися заздалегідь розпізнавати стресові чинники (стресори) та вміти пом'якшувати удари, а для цього потрібно їх, не допускати в орбіту своєї управлінської діяльності [4;5;6].

Для того, щоб навчитись управляти стресом, керівники можуть використати деякі з наведених способів: розробити систему пріоритетів у роботі (важливою умовою успішного керівництва є правильне визначення терміновості та якості роботи, яку слід виконати); відмовляти, коли досягнута межа напруги, після якої неможливе додаткове навантаження; використовувати коучинг, як новий метод управління персоналом. Дуже часто стреси на підприємстві виникають через впровадження організаційних змін. Методи, використовувані керівником для вирішення конфлікту, зазвичай поділяються на структурні і міжособистісні. Структурні методи пов'язані зі змінами в структурі організації, перерозподілом повноважень, перекладом службовців на інші посади, поліпшенням матеріальних і інших умов роботи організації та її співробітників. Міжособистісні методи вирішення конфлікту пов'язані з впливом менеджера на поведінку окремих людей і їх неформальних груп всередині підрозділу [8].

Для подолання міжособистісного конфлікту можуть використовуватися різні способи переконання і примусу. Керівник може обмежитися бесідою з конфліктуючими службовцями, може застосувати заходи заохочення до службовцю, якого в чомусь обмежили (Наприклад, підвищити на посаді, призначити премію, підвищити в межах тарифної сітки посадовий оклад і т.д.). До числа заходів примусу відносяться зауваження, догану та інші заходи, аж до звільнення відповідно до закону службовця, який постійно провокує дисфункціональні конфлікти в колективі, заважаючи організації виконувати її управлінські обов'язки. Обов'язок керівника - вжити всіх заходів до відновлення службових відносин в організації, не дозволяти особистим стосункам впливати на якість виконання службових обов'язків.

Керівник повинен вміти не тільки усувати небажані конфлікти, але і управляти ними, а також використовувати конфлікт в інтересах поліпшення роботи організації та її співробітників. Перш за все можна вдатися до стратегії відходу від конфлікту. При цьому успіх досяжний, якщо сторони зрозуміли, що для протистояння немає підстав, і його продовження безглуздо. Однак якщо причини конфлікту зберігаються, він може прийняти Можливий шлях пристосування до конфліктної ситуації, шлях часткових поступок з будь-якої сторони. Проте у такий спосіб неможливо вирішити проблему остаточно. Цей шлях, як правило, не веде до ліквідації конфлікту, а поліпшення ситуації має лише зовнішній характер [9].

Суть стратегії остаточного вирішення конфлікту (ідеальний варіант) складається в спільному пошуку та усунення причин, що породили

конфліктну ситуацію, в добровільному співробітництві сторін у припиненні протиборства. Така стратегія вигідна і керівнику (вона знімає напруженість у колективі), і учасникам конфлікту, і всім не беруть участь в конфлікті членів колективу. Керівнику важливо пам'ятати, що конфлікти, як правило, сам по собі не ліквідується. Надії на це марні, йде лише час, ускладнюються відносини в організації. Тому необхідно прийняти всі організаційні і інші заходи для вирішення конфлікту, але вони повинні бути прийняті в рамках закону і моральних установок.

Література

1. Воронкова В.Г. *Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя* // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки: науковий вісник: збірник наукових праць. - Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.
2. *Українська дипломатична енциклопедія : у 2-х т. / редкол.: Л. В. Губерський (голова) та ін. К. : Знання України, 2004. Т. 1. 760 с.*
3. *Організаційна поведінка. Навчально-методичний посібник для бакалаврів ЗДІА спеціальності 6.030601 "Менеджмент організацій" / Укл.: В.Г.Воронкова, О.Г. Богуславська. Запоріжжя, 2012. 95 с.*
4. Сергієнко Т.І. *Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2012. Вип. 51. С.102-108.
5. Сергієнко Т.І. *Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2012. Вип. 48. С.236-242.
6. Сергієнко Т.І. *Особливості сучасних конфліктів в контексті ноосферної концепції В.Вернадського* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2017. Вип. 68. С.111-121.
7. Филиппов М. М. *Психология функциональных состояний: Учеб. пособие. К.: МАУП, 2006. 240 с.*
8. Шаленко В. Н. *Конфлікти в трудових колективах. К.: Скіф, 2008. 255 с.*
9. Чумиков А. Н. *Керування конфліктами. К.: МАУП, 2006. 97 с.*

УДК 351.82:331.556

Muradian Vartan (Kharkiv, Ukraine) - SOME ASPECTS OF NATIONAL IDENTITY IN THE CONDITIONS OF THE MIGRATION TENDENCIES OF THE EARLY XXI CENTURY

Modern discussions about migration eventually include the question of identity at an earlier or later stage. Some researchers concentrate on the impact of the migration flows on the identity of the host communities around the world while the others study the identity of migrants trying to understand how they change because of the movement of the person. The issue remains popular and studied as it attracts lots of interest with people because it relates to something very important: their cultural identification. Humans are extremely social beings; the need to associate oneself with something bigger is almost innate and comes from the prehistoric times: my tribe, my family, my clan, my country region, school, university, work, etc. Today the most important concept that is usually brought up in the topic of migration. People are concerned about saving dominant features of national identity from influences of other cultures' representatives that arrive to Europe, for instance.

When using the term national identity and changes to it under the influence of external factors it is important to understand what it is and how stable it is. There are various concepts relating to the definition of the national identity, but all

of them state that it is a combination of factors. The modern society exist in many categories where individuals are assigned to a specific group based on their background, income, influence, knowledge, social status and many other factors [1]. One of these factors is also the national identity. The attempt to come up with a definition that will relate to all the concepts and approaches to describing it will result in the following conclusion: national identity is the sense of belonging to a state, culture, community, social or other group that is a cohesive whole represented by distinctive traditions, culture, language, historical background, origins, etc.

One of the issues of the modern society is association of people with a specific identity based on the external features of a person like the colour of their skin, language they speak or place where they live. While such assumptions might match the actual perception of the person, they can also offend, stress or put the person in another uncomfortable position because it is their vision and internal feeling that matters the most. People can learn languages, cultures, history and traditions of other nations, but they will change their identity only if they start feeling themselves as different, as members of another social group.

Understanding this is crucial in the discussion over the influence of migrants on the national identity of the host community representatives, multicultural society and integration of migrants to the host communities. Let us now look into how the current national identities of people in countries that are usually recipients of migrants were formed. Most of European countries have a homogenous population at the first sight, but if you take a closer look, you will see that in most of them, especially the ones with bigger territory, there are representatives of different social identities. The UK, for instance, has people who identify themselves as English, Welsh, Scotsmen and Irish. In addition, there is a group of Roma community representatives, people who relate themselves to Viking origins and even more identity groups. Even if you take the relatively small Netherlands, you will see that they have Dutch, Frisians, Limburgers and several other smaller identity groups. Moreover, even the majority groups were not rigid and fixed during the centuries of history. The European countries had several waves of migrants from other places, including Africa and Asia, who came and settled in Europe joining the society. Therefore, the current national identity of the European cultures is a result of migrant waves that integrated in the society. The situation in Americas and Australia is even more clear, as those countries are formed by migrants who had either completely eradicated or severely decreased the representation of original national identity of people.

The modern situation is nothing new to the world and does not create any new socio-philosophical paradigms. The only difference is the scope of the situation: the number of migrants, both forcibly displaced and voluntarily moving, have no analogs in history. In relative numbers, on the other hand, the situation is less provocative. Having considered the examples of the history, we need to ponder over the question whether there is a threat to the national identity of the representatives of the host community and how serious is this “migration crisis” brought up in the mass media. The most important aspect is that successful

integration and assimilation of migrants to the host communities happens only under the condition of a welcoming and tolerant society. Today's "ghetto" type neighbourhoods in many European cities, where groups of migrant communities live compactly together, is a sad example of what happens to migrants if they are not integrated, ostracized and discriminated against [2].

National identity is a constantly changing concept, its core is in comprising various aspects that are evolving over time and develop new features. Therefore, perceiving a changing national identity as a threat or a danger does not seem logical or having a reason. The question of the national identity of migrants and how it changes due to moving to new place is another serious issue that requires study that will be undertaken in the future.

References

1. David Miller *On Nationality* // Oxford University Press - Oxford, 2002, 207 pages.
2. Carlo Rovelli *National identity is fake. We should focus on the wider common good* // *The Guardian*, web-version, 24.07.2018 - <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/jul/24/national-identity-fake-toxic-intolerance-italy-fascism>

УДК 141.7: 005.3 (043.3)+08

Нікітенко Еліна (Запоріжжя, Україна) - УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ЯК СКЛАДНИЙ СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПРОЦЕС: НЕЛІНІЙНА МЕТОДОЛОГІЯ

Управління в умовах глобальної системи є надзвичайно складним синергетичним процесом, в який втягнуті всі країни, народи, цивілізації. У випадку дисфункціональності будь-якої підсистеми порушується цілісність глобальної системи, проте ці порушення ще не викликають глобальної кризи, постільки автономне існування кожної з підсистем хоча і має вплив ззовні, тим не менше не втрачає своєї самодостатності. Проте як тільки порушення в одній підсистемі руйнують зсередини її структуру, відцентрові сили різнонаправленої дії є стійкими, що викликає дисбаланс в інших підсистемах, приводячи до хаосу, і загальна поведінка глобальної системи стає не очікуваною. Глобальна система визначається нездатністю до управління шляхом примусу всіх її елементів і тому є нестійкою. Такий спосіб управління є ефективним лише в екстремальних ситуаціях і може забезпечити стійкість системи ціною значних витрат, негативно впливаючи на можливості саморозвитку систем. Рано чи пізно настає межа зовнішньому примусу, за яким штучна стійкість системи порушується і приводить до хаосу, дисфункціональності її елементів, дезінтеграції. Таким чином, нелінійне мислення – це мислення пов'язане з самоорганізацією, переходом від хаосу до порядку і навпаки, відходом від детермінізму, когерентності, відкритості, коеволюції [3].

Філософською і світоглядною парадигмою розуміння дисфункціональності управлінської системи в умовах нестабільності є

нелінійна методологія, яка заснована на відмові від традиційних для науки Нового часу - принципів простоти, редукціонізму, лінійності, однозначного лапласівського детермінізму [1]. Фундаментальну роль для нелінійного мислення відіграють альтернативні принципи – відкритість, врахування нелінійних ефектів, когерентність, системна самоузгодженість, коеволюція еволюційних процесів. Перевага нелінійного мислення в тому, що воно в значній мірі підвищує експліцитний і прогностичний потенціал природничонаукових і соціо-гуманітарних наукових дисциплін. В основі аналізу нелінійного мислення є глобальне суспільство як тип такого соціального простору, в якому взаємовідносини, що зв'язують індивідів, приймають всесвітній характер.

Сучасна епоха нестабільності характеризується радикальними соціальними змінами, в результаті яких відбувається глибоке втягнення різних сучасних суспільств в глобальну систему взаємозв'язків і взаємозалежностей. Глобалізація соціальних зв'язків перетворює простір і час доповнення його неурядовими організаціями, рухами громадян, ТНК, світовими ринками капіталу, ЗМІ в якості активних його суб'єктів. Невизначеність – це характеристика буття і універсуму, що вказує на стан невиявленості референтів, відображає тип взаємодії, який не має стійкої кінцевої форми. Об'єм та інтенсивність невизначеності корелятивні потенційній повноті всіх можливих змін у межах існуючих фундаментальних фізичних констант.

Онтологізація невизначеності пов'язана з прийняттям визначальної інформаційної неоднорідності світу, нерівноваговості взаємодій, ефекту нелінійності (коли локальним причинам відповідають глобальні наслідки) [2]. Невизначеність зростає з проблемою відкритості історичного процесу, яка конкурує з ідеєю свідомого регулювання, тотального планування і прогнозування майбутнього. Онтологія невизначеності реалізує устремління буття до здійснення всіх його потенцій, що є джерелом новоутворень.

Література

1. Valentina Voronkova. The formation of the concept of noosphere development of modern society in the conditions of information society // *Philosophy & Cosmology: ISPC*. 2016. Vol. 16. P.179-191.
2. Nikitenko, V. Cultural and social competence creation in the process of english language study: information society aspect // *Humanitarian Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy. Zaporizhzhia*, 2016. Release 67. P. 251- 257.
3. Пунченко О. П., Лазаревич А.А. Інформатизація як засіб репрезентації інформаційних ресурсів суспільства // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : зб. наук. пр. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 63. С. 21-30.*

УДК 331.108.2

Нікітенко Олексій (Запоріжжя, Україна) - МЕТОДОЛОГІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РИНКОВИХ УМОВАХ
КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

В умовах ринкової економіки управління персоналом постає однією з найбільш важливих сфер життя підприємства. Саме цей ресурс здатен багаторазово підвищити результативність діяльності підприємства в умовах конкурентоспроможності. Але за умови ефективного управління персоналом. Оскільки зовнішнє середовище здійснює значний вплив на показники діяльності підприємства та задіяний персонал варто розглянути основні поняття, які характеризують сучасний стан економіки України, яка за орієнтацію є ринковою. На відміну від командно-адміністративної економіки, ринкову економіку визначають як економічну систему, засновану на принципах вільного підприємництва, у якій роль основного регулятора економічних відносин відіграє ринок. Ринкові умови, які характеризують цей тип економіки визначають: 1) конкуренція; 2) вільне ціноутворення; 3) зменшення прямого регуляторного впливу держави; 4) перехід до приватної власності; 5) посилення конкуренції; 6) інші фактори [1].

Наявність конкуренції є чи не найбільш визначальною рисою ринкових умов господарювання. Результатом і умовою взаємодії великої кількості суб'єктів ринку, що визначає відповідний рівень економічного суперництва і можливість впливу окремих економічних агентів на загальноринкову ситуацію є конкурентне середовище. Воно є невід'ємною складовою ринкової економіки, в основі якої конкурентне середовище як «сукупність зовнішніх стосовно конкретного підприємства факторів, які впливають на конкурентну взаємодію підприємств відповідної галузі. У той же час конкурентне середовище є динамічним за темпами, глибиною, масштабністю змін на окремих конкретних ринках, елементом економічного життя [2].

Важливо, що конкурентне середовище утворюється не лише і не стільки власне суб'єктами ринку, взаємодія яких викликає суперництво, але насамперед — відносинами між ними. Конкурентне середовище не можливо чітко відділити від поняття ринок. Оскільки ринок одночасно може об'єднувати кілька конкурентних середовищ, класифікація останнього має бути більш диференційована. Конкурентне середовище, яке визначається структурою конкурентного ринку здійснює значний вплив на конкурентоспроможність підприємства. Конкурентоспроможність — основа ефективного розвитку економіки [3].

. Саме вона є вираженням і основним елементом конкуренції, що в свою чергу дозволяє економіці рухатися вперед, відкидати все зайве та залишати найефективніше. Економічна конкуренція, а з нею і конкурентоспроможність, знаходить своє яскраве відображення в обох суб'єктах економічних відносин — виробниках і споживачах. Конкурентоспроможність як внутрішній механізм ефективної діяльності суб'єкта господарювання перетворює ринок у систему дії чинників на процес конкурентної боротьби, цим самим формуючи конкурентоспроможність у сфері окремого конкурентного поля. Формування конкурентоспроможності підприємства базується на його можливостях підприємства протистояти впливу чинників і елементів зовнішнього середовища. Сукупність елементів

зовнішнього середовища, що мають вплив на конкурентоспроможність підприємств, можна об'єднати в кілька груп: державне регулювання; товарні ринки; ринкова інфраструктура; природно-ресурсний потенціал галузі; трудові ресурси галузі й ін. [4].

Одним з факторів, що визначають успіх у конкурентній боротьбі є власний персонал підприємства. Оскільки саме персонал, реалізуючи товари, надаючи послуги чи виконуючи роботу надає споживачеві те, чого він прагне. Навіть відмінний товар, з конкурентною ціною, розташований у вдалому місці та забезпечений комунікаціями не зможе змусити споживача звернутись до підприємства повторно (за виключенням монополій), якщо споживач залишився незадоволеним від співпраці з підприємством. Таким чином, саме персонал підприємства є ланкою що пов'язує підприємство та цільового споживача і визначає у значній мірі конкурентоспроможність збуту та розподілу продукції. Серед основних ознак, які характеризують персонал, виділяються наступні: 1) наявність трудових взаємостосунків з працедавцем, які оформлюються трудовим договором (контрактом) [5]. Без документального засвідчення, не може йти мова про виникнення трудових відносин, а отже людина не може вважатись співробітником підприємства; 2) володіння певними якісними характеристиками (професією, спеціальністю, кваліфікацією, компетентністю тощо). Це дозволяє віднести персонал до конкретної категорії: робітників, управлінців і т.п.; 3) цільова спрямованість діяльності персоналу. Розуміння персоналом мети своєї роботи дозволяє забезпечити досягнення цілей підприємства. Основними характеристиками персоналу підприємства організації є: чисельність і структура. Чисельність персоналу організації залежить від характеру, масштабу, складності, трудомісткості виробничих (або інших) і управлінських процесів, ступеня їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації. Структура персоналу організації – це сукупність окремих груп працівників, об'єднаних за певною ознакою.

Варто зауважити, що сьогодні менеджмент персоналу оперує декількома термінами: «працівники», «кадри», «співробітники», «людський ресурс». Деякі науковці дотримуються думки, що ці поняття не є тотожними. Так наприклад термін «співробітники» підкреслює партнерський характер взаємовідносин між працівниками і власниками підприємств, а термін «людський ресурс» ширше ніж «персонал» оскільки включає в себе індивідуальні риси особистості. Інші дотримуються думки, що ці поняття є синонімічними. У межах роботи будемо оперувати поняттям «персонал» [6].

Науковці та практики єдині у думці, що ефективна діяльність підприємства в цілому є наслідком грамотного управління персоналом. До останнього часу саме поняття „управління персоналом” в управлінській практиці було відсутнє, хоча в системі управління персоналом кожної організації існувала підсистема управління кадрами і соціальним розвитком колективу. В умовах переходу України до ринкової економіки система господарського керівництва потребує підготовки спеціалістів, що володіють глибокими знаннями в сфері управління персоналом; керівників і спеціалістів різних рівнів, особливо в умовах, коли відбуваються зміни в

системі управління організацією і в системі управління персоналом, зокрема. Сьогодні управління персоналом є важливим напрямом управлінської діяльності на стратегічному рівні [7].

У рамках запропонованого визначення слід акцентувати увагу на трьох важливих аспектах. По-перше, орієнтованість на результат управління. Тобто, акцент в управлінні робиться на дію, а не на формальні процедури. По-друге, орієнтованість на індивідуум. Фахівець з управління повинен розглядати кожного співробітника як особистість та враховувати індивідуальні можливості та потреби. По-третє, орієнтованість на перспективу. Управління персоналом – це стратегічний напрям роботи підприємства, що разом з виробництвом та розподілом складає основу його конкурентоспроможності. Тож воно має бути реалізоване таким чином, щоб забезпечити підприємство компетентними й зацікавленими в результатах своєї праці співробітниками. Таким чином, людський фактор повинен постійно враховуватися в довгочасних стратегіях фірм. Аналізуючи наукові публікації можна відмітити, що управління персоналом підприємства спирається на закони й закономірності, досліджувані різними науками, пов'язаними з управлінням (теорія управління, економічна кібернетика й ін.). Але процесу управління притаманні і специфічні закономірності, які включають: 1) закономірність процесу як «об'єктивно існуючий необхідний зв'язок явищ, внутрішній суттєвий взаємозв'язок між причиною й наслідком, стійке відношення між явищами, пов'язаними з управлінням персоналом, взаємостосунками між людьми, що й накладають значний відбиток на їхній характер»; 2) відповідність системи управління персоналом цілям, особливостям, стану й тенденціям розвитку виробничої системи; 3) системність формування системи управління персоналом; 4) оптимальна комбінація централізації й децентралізації управління персоналом; 5) пропорційна комбінація сукупності підсистем і елементів системи управління персоналом; 6) пропорційність виробництва й управління; 7) неадекватність відображення людини людиною й неадекватність самооцінки; 8) закономірність викривлення змісту інформації; 9) закономірність психологічного самозахисту й ін [7].

Управління персоналом організації здійснюється на основі концепції, яка формується у відповідності з вимогами макро- і мікроекономічних умов, в яких розвивається організація. За визначенням В.Г.Воронкової: сучасна концепція філософії управління людськими ресурсами являє собою сукупність методологічних підходів і елементів, що являються, з однієї сторони, результатом різних теоретичних уявлень, а з іншої – продуктом історично складеної практики управління. Концепція філософії управління персоналом включає: розробку методології управління персоналом, формування системи управління персоналом і розробку технології управління персоналом. Методологія управління персоналом організації передбачає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, відповідної цілям і задачам організації, методів і принципів управління персоналом.

Формування науки про управління персоналом розпочалося разом з формуванням теорії управління як науки, яке відбулося більше 100 років назад на самому початку періоду промислової революції. Тоді управління організацією і управління персоналом не розрізнялося. Крім того, найбільш ключові проблеми науки про управління відносилися до управління персоналом. Іншими словами, теорія і практика управління персоналом представляли собою суть основи управління як науки. Сьогодні науковий напрямок „управління персоналом” формується в контексті широкого соціогуманітарного простору теорії і організації управління, психології, соціології, конфліктології, етики, економіки, праці, трудового права, філософії, політики та інших наук.

Концепція управління персоналом пов'язана з багатьма сферами діяльності - економічними, психологічними, демографічними, соціальними, акмеологічними, філософськими, соціологічними, що являє собою систему теоретико-методологічних поглядів розуміння і визначення сутності, змісту цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також підходів до формування механізму, його реалізації в конкретній ситуації.

Література

1. Ажажа М. А. Інноваційний потенціал як фактор інтелектуалізації економіки в умовах глобалізації // *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. Том 2. Вип.1. С.49-52.
2. Ажажа М. А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації // *Видавництво Національного університету "Львівська політехніка"*. 2008.
3. Воронкова В. Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // *Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць*. - Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.
4. Александрова С. А. Конспект лекцій з курсу «Управління персоналом» / С.А. Александрова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. 67 с.
5. Арапова О. М. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства [Електронний ресурс] / О.М. Арапова, К.М. Горицька // *Ефективна економіка*. – 2015. – № 7. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4203>
6. Бажан І. І. Сутність категорії «трудова потенція» та її економічна природа // *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 1 (20). С. 69-73.
7. Балабанова Л. В. Управление персоналом на основе маркетинга: моногр. / Е.К. Воробьева. Донецк: ДонГУЭТ. 2004. 212 с.

УДК 38.24

Онiщенко Ельза (Запоiжжя, Україна) - УПРАВЛiННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПiДПРИЄМСТВi В УМОВАХ iНФОРМАЦiЙНОГО СУСПiЛЬСТВА: МЕТОДОЛОГiЧНi ЗАСАДИ

В сучасних умовах управління людськими ресурсами визнається однією з найважливіших сфер життя організації, яка здатна багатократно підвищити її ефективність, а саме поняття управління людськими ресурсами розглядається в широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного. Практика роботи закордонних та вітчизняних

підприємств свідчить про стратегічний поворот управлінських підходів в сторону посилення уваги до людської складової діяльності організацій. Управління людськими ресурсами можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці [1].

Управління людськими ресурсами набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Ідея «виробничої демократії» передбачає створення безконфліктної ситуації в колективі, що ґрунтується на узгодженні дій, спрямованих на задоволення взаємних інтересів, створення «посередницьких інстанцій» для взаємних контактів з метою попередження конфліктів, постійне представництво робочих груп в адміністративному апараті підприємств; участь робітників у структурі фабричного (заводського) менеджменту, дотримання гласності при прийнятті рішень, зв'язаних з інтересами робочих груп. Розвиток менеджменту людських ресурсів проходить паралельно з розвитком цивілізації. Рух за демократизацію в Європі привів до визнання людських ресурсів як вищої цінності організації. Базові теорії менеджменту рекомендують посилити роль людського фактора через систему масових форм залучення працівників до участі в управлінні та мотивації праці. Так, в основі теорії Ф. Герцберга є теза про те, що праця приносить людям задоволення, сприяє зміцненню психологічного здоров'я. Відповідно до цієї теорії наявність таких факторів, як трудові подвиги, визнання заслуг, власне процес праці, міра відповідальності, кваліфікації і професії посилює позитивні мотиви поведінки людини в процесі роботи, оскільки підвищується задоволення роботою [2].

Отже, менеджмент - це управління будь-яким соціальним об'єктом, володіння мистецтвом керувати, високий професіоналізм. У міжнародній практиці менеджмент - синонім управління соціально-економічними процесами в умовах організації. Менеджмент людських ресурсів - це розробка й удосконалення методів мобілізації працівників зусиллями менеджерів, ефективне використання людського фактора, розробка кадрової політики. Методи, що сприяють аналізу менеджменту людських ресурсів на підприємстві в умовах інформаційного суспільства: 1) синергетичний метод дозволяє проаналізувати управління людськими ресурсами як нелінійну систему, яка розвивається в нелінійному просторі; 2) метод системного та структурного аналізу дозволяє розглянути управління людськими ресурсами

як складну соціальну систему, яка має декілька підсистем, що постійно взаємодіють з навколишнім середовищем; 3) поєднання синергетичного та системного методів дозволяє пояснити особливості розвитку управління людськими ресурсами в нормальному та кризовому станах; 4) структурно-функціональний та інституціональний методи дозволяють розкрити зміст політичних та економічних зрушень в суспільстві; 5) антропологічний та соціоаксіологічний методи дозволяють проаналізувати соціо-антропологічні, соціо-економічні та соціокультурні виміри управління людськими ресурсами в умовах інформаційного суспільства [3].

Методологічними основами дослідження цивілізаційних механізмів розвитку управління людськими ресурсами як фактора досягнення європейських стандартів життя є морфогенетичний підхід до аналізу управління. Базовими для аналізу управління людськими ресурсами є наступні методи: порівняльно-історичний, що дозволяє проаналізувати різні форми буття і динаміку становлення управління в темпоральних координатах певної історичної епохи; феноменологічний, що дозволяє осягнути сутність феномена управління людськими ресурсами як складного суперечливого феномена; системно-структурний, що направлений на виявлення механізмів цивілізованого розвитку управління людськими ресурсами як динамічної системи, що сприяє саморозвитку як людини, так і суспільства; діалектичний, що дає можливість розглянути розвиток управління людськими ресурсами у взаємодії з оточуючим світом та особистістю; загальнонаукові методи – аналогії, аналізу і синтезу, сходження від абстрактного до конкретного, що сприяли філософському осмисленню управління людськими ресурсами як цілісного феномена [4].

Управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах інформаційного суспільства полягає в екстраполяції поняття «соціоантропологічний дискурс чи підхід» у механізм управлінського процесу, в центрі якого людина «як міра всіх речей»; соціантропологічний підхід направлений на відтворення людини у всій її багатоманітності, самореалізації, і самодіяльності, направлений на виявлення людського виміру управління, що наповнює всі процеси антропологічним змістом і гуманізує основи життєдіяльності індивіда як «родової істоти». Управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах інформаційного суспільства розглядається в контексті «синергетично-рефлексивної моделі самоуправлінського суспільства» та втілення антропологічних засад у механізм соціально-орієнтованого механізму, його соціальної системи, підсистем та інституцій. Механізм цивілізаційного розвитку управління людськими ресурсами пов'язаний з цілеспрямованим регулюванням соціальної сфери суспільства, в контексті якого ефективною і виправданою з точки зору суспільних інтересів є перевага фактора організації над самоорганізацією, що розглядається як механізм процесу оволодіння умовами стабільного існування, що приводить у відповідність продуктивні сили і економічні відносини, являючи собою сукупність конкретних форм

господарювання, організаційно-інституціональних систем, методів та важелів регулювання економічними та соціальними процесами на підприємстві [5].

Існує можливість удосконалення управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах інформаційного за рахунок експлікації принципів, підходів, методів нелінійності як методологічних прийомів синергетики (порядок-хаос), які є супровідними розвитку в умовах соціальної нестабільності. Теоретична рефлексія синергетичної парадигми виокремлює питання класифікації механізмів управління людськими ресурсами: 1) механізмів саморегуляції; 2) механізмів саморозвитку; 3) механізмів самовідтворення систем, що мають велике значення для становлення і розвитку сучасного українського суспільства. В контексті синергетичної парадигми цивілізаційні механізми поділяються на самоорганізаційні і біфуркаційні [6].

Самоорганізаційні механізми включають механізми організаційні, соціального розвитку, саморегуляції та самовідтворення, які слід розуміти як механізми, які функціонують через параметри організації/самоорганізації соціальних систем. Ентропійні механізми соціальної самоорганізації можна визначити як такі, що функціонують через параметри ентропії/негентропії в управлінні людськими ресурсами. Саморозгортання функцій торкається як онтогенезу особистості, так і філогенезу соціальних систем, які утворюють люди в ході культурно-історичної практики. Метод саморозгортання функцій визначається як простір, в якому відбувається процес його розгортання, і в той же час формування нової субстанції соціально-антропологічного спрямування, що формується цивілізованими механізмами становлення соціального буття нової якості [7].

Нами виділено тенденції, які здійснюють безпосередній вплив на розвиток управління людськими ресурсами, в контексті чого запропоновано цілий комплекс напрямів оптимізації цивілізованих механізмів оптимізації управління людськими ресурсами – правових, антропологічної експертизи політичних рішень, забезпечення антикризового соціального розвитку, розвитку нових соціоекономічних і соціокультурних структур як на мікро-, так і на макрорівні, які є спроможними забезпечити стабільний розвиток суспільства; соціально-орієнтованого та антикризового управління, стратегічного та інноваційного управління, що складають собою нову філософію управління в умовах глобалізованого світу [8]. Велику роль відіграє положення про детермінанти оптимізації цивілізованих механізмів управління людськими ресурсами в умовах інформаційного суспільства, що направлені на створення стабільних економічних умов формування правової, соціальної держави; комплексу інституційних, структурних і стабілізаційних заходів держави; дієвих засобів стимулювання програм соціального захисту населення та визначення шляхів реалізації механізмів формування стабільної політичної та економічної систем, підвищення рівня матеріального добробуту нас зелення до рівня європейських стандартів життя, вироблення надійних механізмів подолання ентропійних процесів; ефективне функціонування регіональних інститутів та відповідних механізмів, що

дають можливість створити стабільну соціальну державу, державу добробуту, сформувати заможне суспільство та конкурентоспроможну економіку.

Література

1. Воронкова В.Г. *Формування постнекласичної парадигми сучасного менеджменту в умовах глобалізації* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2009. Вип.38. С. 13-29.
2. Воронкова В.Г. *Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.15-35.
3. Воронкова В.Г., Фурсін О.О., Сапа Н.В. *Соціально-орієнтоване державне управління: монографія*. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2011. 256 с.
4. Олексенко Р. І. *Філософія розвитку інформаційного суспільства в епоху глобалізації* / Р. І. Олексенко // Гілея: науковий вісник. 2015. Вип. 98. С. 230-232.
5. Попов С. М. *Наукова парадигма суб'єкт-суб'єктного управління в умовах сучасного континууму* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2010.- Вип. 43. С.166-175.
6. Пунченко О. П. *Економіка та управління в умовах побудови інформаційного суспільства: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 27-28 квітня 2015 р. Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2015. 92 с.*
7. Пунченко О. П., Лазаревич А.А. *Інформатизація як засіб репрезентації інформаційних ресурсів суспільства* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : зб. наук. пр. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 63. С. 21-30.
8. Ткаченко Є. Ю. *Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.

УДК 351 (477)

Пенькова Катерина (Запоріжжя, Україна) - СУТЬ І ПОНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ДЕРЖАВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Адміністративне управління певною мірою відрізняється від стандартних підходів менеджменту. Формування відносин, структурованість та послідовність адміністративно-управлінських процесів ґрунтуються на якісному документообігу й ефективній роботі з інформацією, що є в розпорядженні керівників організацій. Саме висока інформативність та швидкість процесів управління у поєднуванні з високою відповідальністю конкретних керівників визначають специфіку адміністративного менеджменту [1]. Необхідність змін в адмініструванні управління проявляється, перш за все у великих організаціях. Їхня організаційна структура змінюється задля того, щоб забезпечити не тільки більшу ефективність традиційної адміністративної діяльності, офісної роботи в її широкому розумінні, а й щоб надати їй нові функції, виконувані спеціальним персоналом. В силу специфіки робота адміністративного персоналу перехреснується з діяльністю інших структурних підрозділів організації. Для того щоб мати можливість внести зміни до системи або в процедуру діяльності посадових осіб, адмінперсонал має обіймати таке місце в ієрархії управління, яке дозволяло б йому користуватися статусом і

правами «керівного складу» в ситуаціях, коли не діють логіка і переконання. Завдання сучасного адміністратора - завжди відповідати новим вимогам та тенденціям економічних і управлінських знань. Фахівець з адміністративних питань відповідає за комплексну структурну одиницю з обслуговування, керівництва та планування, що функціонує в тісному контакті з керівниками виконавчих підрозділів для досягнення завдань організації.

Адміністративний менеджмент застосовується як у підприємницькому середовищі, так і в державному управлінні. Адміністративний менеджмент це один з напрямів сучасного менеджменту, які вивчають адміністративно-розпорядчі форми управління. Розрізняють два основні напрями адміністративного менеджменту – розроблення раціональної системи управління організації та побудова структури організації. Адміністрування – виконання планів керівництва компанії щодо оптимізації виробництва і досягнення запланованих результатів. Таким чином, менеджер може приймати самостійні стратегічні рішення і бути очільником компанії, а функції адміністратора обмежені оперативними управліннями за заздалегідь визначеною процедурою. Менеджмент – це сукупність принципів, форм, методів, прийомів і засобів управління виробництвом та персоналом організації для досягнення поставлених цілей з використанням досягнень науки управління. Основна мета управління – досягнення високої ефективності виробництва, кращого використання ресурсного потенціалу підприємства, компанії.

Менеджмент передбачає вольове втручання в роботу компанії її керівників за власною ініціативою, унаслідок чого можуть бути скориговані всі етапи реалізації запланованого. Адміністративно-державний менеджмент має різні визначення як предмет управління. Д. Бодді, Р. Пейтон вважали, що адміністративний менеджмент (*administrativemanagement*) це управління, що базується не тільки на особисті якості, а й на встановлений порядок, положення [2]. На думку Фомічева А.Н. „Адміністративний менеджмент” – це напрям сучасного менеджменту, який вивчає адміністративно-розпорядчі форми управління” [3]. Розглянемо основні функції які виконує менеджер з адміністративної діяльності відповідно до займаної посади і які визначаються посадовою інструкцією або кваліфікаційною характеристикою: 1) проектувальна (проектно-конструкторська); 2) організаційна; 3) управлінська; 4) виконавча (технологічна, операторська) [4]. Державний менеджмент виник в 70-і роки минулого століття з розвитком державної політики. Розподіл управлінської праці нормативно закріплюється в організаційній структурі, а повторні і стандартні дії - в управлінських процедурах [5]. Поряд із традиційними уявленнями про управління, як про діяльність для сучасного інформаційного суспільства, яке формується завдяки розподілу праці між керівниками різного рангу і координує роботи лінійних і функціональних підрозділів, затверджується уявлення про адміністративне управління [6].

Література

1. Воронкова В. Г. *Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя* // Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "BIP", 2015. Вип.100. С.91-97.
2. Воронкова В. Г., Максименюк М. Ю. *Саморозгортання організації як складної ієрархічної системи в умовах стохастичності інформаційного суспільства* // Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць. Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "BIP", 2016. Вип.111. С. 143-148.
3. Voronkova Valentina, Maksimenyuk Marina, Nikitenko Vitalina. *Humanistic Management in the Context of Philosophic Anthropology: Human Dimension* /«Intellectual Archive». Ontario, Kanada. Т 5. Випуск 1. С.37-48.
4. Крайнік О. М. *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. Максименюк М. Ю. *Філософські засади публічного адміністрування* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Запоріжжя, 2015. Вип. 61. С. 206-223.
6. Максименюк М. Ю. *Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри* Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 63. С. 234-248.

УДК 331.101.262:35.084

Петренко Олександр (Запоріжжя, Україна) - ВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Як свідчить аналіз, еволюція наукових підходів до удосконалення управління персоналом на комунальному підприємстві в умовах ринку дає підстави зробити такі висновки: 1.Науковий менеджмент управління персоналом формується шляхом вироблення теоретичної і практичної концепції управління персоналом. 2. Еволюція наукових підходів до управління персоналом свідчить про його об'єктивну історичну гуманізацію; її основою є соціокультурний принцип, який полягає у визнанні особистості та її ролі у соціумі взагалі, так і в кожній організації, зокрема. Тим самим переосмислюється місце та роль управління персоналом у життєвому циклі організації. Основна відмінність концепції управління людських ресурсів від концепції управління персоналом полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень у такі сфери: 1) залучення більш кваліфікованого персоналу; 2) безперервну професійну освіту персоналу; 3) створення не лише умов праці, а й вироблення організаційної культури, які у поєднанні сприяють реалізації творчого потенціалу працівника; 4) визнання необхідності внеску організації у розвиток професіоналізму. Якщо управління персоналом за стилем управління – вертикальне, то управління людськими ресурсами – горизонтальне; за науковими функціями управління персоналом – централізоване, управління людськими ресурсами – децентралізоване; мета управління персоналом – забезпечити наявність потрібних людей у потрібних місцях в необхідний час; управління людськими ресурсами – суміщення наявних людських ресурсів, кваліфікації

та потенціалу із стратегією та цілями організації; кадрове планування управління персоналом спрямовується на досягнення компромісу між економічними та соціальними партнерами; управління людськими ресурсами – спрямовується на розвиток цілісної організаційної (корпоративної) культури та узгодження поточних потреб з навколишнім діловим середовищем [1]. Оскільки відсутність сучасних управлінських знань у правлячої еліти, яка і раніше, і сьогодні не відповідає на виклики часу, то це є однією з причин системної кризи суспільства. То ж стає зрозумілим, що управління повинно постійно перебувати у „випереджальному стані”. Цей стан означає, що в системі управління, „переважно в його суб'єкті, широко використовуються сучасна наукова думка, прийнятий вільний творчий пошук оптимальних управлінських рішень, зосереджені найбільш підготовлені спеціалісти для різних галузей управління, відбувається відкрите порівняння результатів управління з суспільними потребами, управління служить інтересам суспільства і стимулює його розвиток [2].

Характерними рисами управління у „випереджальному стані” в умовах інку є :

1. Чітке врахування в управлінських рішеннях і діях реальних можливостей конкретних об'єктів умов та суб'єктивного фактору динаміки і тенденції їх змін.
2. Орієнтація політики на використання найбільш прогресивних, підтверджених світовою практикою способів, форм, механізмів і ресурсів вирішення актуальних проблем життєдіяльності людей.
3. Тісна взаємодія наукової думки й управлінської практики, розвинутої суспільної експертизи принципів державних рішень, підтримування підготовленості персоналу управління на рівні сучасного суспільного знання.
4. Відкритість та сприйнятливість до нових джерел і ресурсів управління, здатність своєчасно освоювати найбільш прогресивні механізми і способи вирішення управлінських проблем.
5. Гнучкість та адаптаційність елементів та системних взаємозв'язків, потенціал постійного самовдосконалення, розвиток поліпшення похідних від нього управлінських впливів.

Ми вважаємо, що назріла необхідність не лише виробити новий підхід до управління персоналом, але і розробити сучасну, випереджаючу соціально-економічні процеси, модель управління персоналом у них. Основою цієї моделі має стати сучасна філософія поцінування кожного працівника як неповторної особистості з напрацюванням спільних цінностей, соціальних норм та установок, які регламентують поведінку окремої людини на робочому місці. На нашу думку, це має бути цілісна система, що поєднає такі елементи:

- 1) сучасну філософію управління персоналом;
- 2) оформлення та облік кадрів;
- 3) формування належних якісних умов праці як складового елементу сучасного життя;
- 4) нові трудові відносини – етика ділових відносин на основі розвитку співробітництва між усіма державними службовцями;
- 5) розвиток соціальної інфраструктури - соціальна підтримка кожного працівника;
- 6) аналіз та розвиток засобів стимулювання праці; управлінці повинні відслідковувати ситуацію на ринку праці для того, щоб працівники не звільнялися з роботи;
- 7) юридичну та психологічну консультації;
- 8) стратегію управління персоналом;
- 9) систему ділового оцінювання з обов'язковими атестаціями;
- 10) створення

Література

1. Воронкова В.Г. Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.15-35.
2. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.
3. Шавкун І. Г. Менеджмент ХХІ століття: колізія між глобалізацією і регіоналізацією // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.92-100.

УДК 338.24

Півоваров С. О. (Запоріжжя, Україна) – ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ПЕРСОНАЛ - РЕСУРСУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Персонал-ресурс інформаційного суспільства – сукупність працівників організації, об'єднаних у спеціалізовані служби, підрозділи і зайнятих переважно різними видами розумової діяльності. На відміну від робітників, працівники служб управління безпосередньо не впливають на предмет праці, тобто своїми руками не роблять матеріальних цінностей, а створюють необхідні соціально-економічні й організаційно-технічні передумови й умови для ефективної праці членів колективу, зайнятих безпосередньо виконанням робочих операцій [1]. У залежності від функціональної ролі у процесі управління виділяються три основні категорії персоналу управління: керівники; фахівці; технічні виконавці. Персонал-ресурс інформаційного суспільства (від лат. *personalis* - особливий) – особливий склад організації, виконує функції найому і володіє певними властивостями. Істотною ознакою персоналу є наявність його трудових взаємин з роботодавцем. Як правило, ці взаємини оформлені трудовим договором (контрактом), хоча і не виключений варіант відсутності формально-юридичного оформлення найому. У такому випадку персонал позбавляється гарантій до його норм трудового законодавства. Ще одна важлива ознака персоналу – володіння визначеними якісними характеристиками [2]. Володіння працівниками тими чи іншими якісними характеристиками визначає структуру персоналу організації згідно з категоріями: керівники, фахівці, службовці, робітники. Усі категорії персоналу можуть структуруватися згідно з професіями, спеціалістами, кваліфікаційними ознаками. Умови наймання, рівень якісних характеристик, їхній розвиток визначають діяльність у конкретній посаді на конкретному робочому місці, тобто визначають положення працівника в організаційній структурі. Це положення зв'язане з використанням якої-небудь задачі. Персонал працює на забезпечення визначених цілей організації [3]. Крім того, працівники володіють власними цільовими настановами. Ефективність роботи персоналу багато в чому визначається тим, наскільки цілі кожного працівника адекватні цілям організації. Найважливішою сферою діяльності будь-якого підприємства залишається

працевзабезпеченість, тобто залучення робочої сили, необхідної підготовки, створення умов для раціонального використання. При цьому виникає необхідність у постійному управлінському впливі на структуру робочих місць, чисельність і склад працівників. Специфічний вид управлінської діяльності, об'єктом якої є персонал, одержав назву управління персоналом. Це поняття за змістом близько до поняття управління людськими ресурсами. І в тому і в іншому випадку об'єкт управлінського впливу той самий, різниця складається у специфічному підході до працівника, до його робочої сили як ресурсу організації [4].

Однією з найважливіших функцій управління персоналом у зв'язку зі зростаючою роллю людського фактора в сучасному виробництві стає саме розвиток персоналу, а не просте приведення його до чисельного складу відповідно до наявності робочих місць. В управлінні персоналом виокремлюються два підходи: технократичний і гуманістичний. При технократичному підході управлінські рішення відповідають інтересам виробництва, чисельність і склад працівників при цьому визначається, виходячи з техніки, технологічного й операційного поділу праці, заданого ритму виробництва. Управління персоналом зводиться до підбору кадрів з відповідними характеристиками і їхнього розміщення, виходячи з задач організації виробництва і праці. Гуманістичний підхід управління персоналом включає створення таких умов праці і такий його зміст, що дозволили б знизити ступінь відчуження працівника від його трудової діяльності і від інших працівників [5].

Відповідно до даної концепції, функціонування виробництва, а головне – його результативність багато в чому залежить вже не тільки від відповідальності чисельності, але й від рівня мотивації працівників, ступеня врахування їхніх інтересів. При такому підході розуміння управління персоналу трактується більш широко. Управління рішеннями виходять за межу чисто економічних рішень, базується на положеннях соціології, фізіології і психології праці, антропології. Управління персоналом – це: 1) персонал – витрати; 2) персонал – ресурс; 3) персонал – технології. Персонал – витрати – концепція управління персоналом, відповідно до якої персонал розглядається як витрати організації, які необхідно скорочувати. Основні характеристики даного підходу: примус персоналу і його залежність, мінімізація чисельності і витрат на його зміст, малий період планування, орієнтація на кількісні показники в роботі [6].

Персонал – ресурс – концепція управління персоналом, що розглядає персонал як один з основних ресурсів організації, яким слід ефективно управляти. Основні характеристики даного підходу: доцільність роботи з персоналом у відповідальності зі стратегією розвитку організації, якісний і кількісний прогноз цього ресурсу, його оптимізація і розрахунок на тривалу перспективу, орієнтація на якісні показники діяльності працівників, їх гнучкість і участь в управлінні організацією, значний ступінь автономії й самостійності фахівців при виконанні тих чи інших робіт. Персонал – технологія – образ поведінки керівника, дотримуючись якого, він за допомогою необхідної документації (робочої, нормативно-методичної) і дискурсів, звернених до співробітників, може

домагатися рішення поставленої задачі з необхідною якістю у встановлений час. Персонал чи кадри – це основний штатний склад працівників організації (за винятком керівництва), що виконує різні виробничі та господарські функції. Він характеризується, насамперед, чисельністю, структурою, розглянутими як у статичній, так і в динамічній професійною придатністю, компетентністю [7]. Персонал не є застиглим: він знаходиться в постійному русі внаслідок прийому на роботу одних і звільнення інших працівників. Процес відновлення колективу в результаті вибуття частини його членів і приходу нових називається замінюваністю (оборотом кадрів). Вибуття може бути обумовлено об'єктивними і суб'єктивними причинами, серед яких: біологічні (погіршення здоров'я), виробничі (скорочення штатів унаслідок комплексної механізації й автоматизації), соціальні (настання пенсійного віку), особисті (сімейні обставини), державні (військова служба). Ступінь мобільності персоналу обумовлена наступними факторами: 1.

Необхідністю зміни роботи, обумовленої, наприклад, незадоволеністю заробітною платою, умовами і режимом праці, кліматом. 2. Умовами життя (наявністю свого господарства, специфікою професії). 3. Бажаністю нового місця роботи, що забезпечує поліпшення умов життя і праці. 4.

Адекватною адаптацією в нових умовах. 5. Володінням інформацією про вакансії і сутність її вірогідності. Процес руху персоналу далеко неоднозначний. Позитивними моментами в умовах інформаційного суспільства є: очікуване зростання доходів на новому місці, поліпшення перспектив кар'єри, розширення зв'язків, придбання більш придатної по змісту роботи, поліпшення морально-психологічного клімату [8; 9].

Література

1. Ажажа М.А. Теоретико-методологічні засади концепції людського капіталу// Ефективність сучасного менеджменту організації: зб. наук. праць. Х.: ХІМБ. 2006. С.267-271.
2. Ажажа М.А. Моніторинг як інструмент забезпечення якості державних та муніципальних послуг // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2012. Вип.50. С. 270-277.
3. Ажажа М.А. Інвестиції в освіту як фактор інтелектуального прогресу // Соціальна перспектива і регіональний розвиток:[наук.-пр. журн.]. Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альянс». 2007. С. 37-40.
4. Ажажа М.А. Інноваційний потенціал як фактор інтелектуалізації економіки в умовах глобалізації // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності.Том 2. Вип.1.С.49-52.
5. Воронкова В.Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць. - Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип.100. С.91-97.
6. Воронкова, В. Г. Формування концепції ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного номенеджменту у сучасну епоху / В. Г. Воронкова, Р. Андрюкайтене, М. Ю. Максименюк // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії / ред. В. Г. Воронкова. - Запоріжжя, 2017. Вип. 69. С. 44 – 50.
- 7.. Voronkova Valentina, Maksimenyuk Marina, Nikitenko Vitalina. Humanistic Management in the Context of Philosophic Anthropology: Human Dimension /«Intellectual Archive». Ontario, Kanada. Т 5. Випуск 1. С.37-48.
8. Максименюк М. Ю. Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2015. Вип. 63. С. 234-248.

УДК 1:005.591.4–028.63:316.3

Резанова Валерія (Дніпро, Україна) - SMART-СУСПІЛЬСТВО: СИНЕРГІЯ ЛЮДСЬКОГО ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Smart-суспільство є однією із найбільш складних, але багатообіцяючих концепцій, які залишаються недостатньо дослідженими. Цей футуристичний термін звучить як наукова фантастика, але розумне суспільство вже повільно з'являється навколо нас. Професор В.Г. Воронкова зазначає «Формування smart-суспільства свідчить, що світ перебуває в стані системних глобальних змін і глобальної трансформації людства. В результаті змін формуються нові вимоги, які висуваються до трудових ресурсів, затребуваним є управління колективною мережевий компетенцією. В якості ключових цінностей висуваються - мережева логіка і раціональність, інтелектуальність, вміння працювати в команді, вироблення колективного (громадського) інтелекту, вміння працювати в Інтернет з використанням інтелектуально-комунікаційних технологій, креативність [1, с.15].

«Розумний» натякає на можливості інноваційних, соціальних, мобільних і сенсорних технологій які в різних випадках передбачають створення умов в цілому ряді секторів при зростаючому попиті і обмежених ресурсах. Американські дослідники Б. Чакраворті і Р.Чатурведі визначають smart як суспільство в якому цифрові технології, можуть вплинути на три важливі сфери: добробут громадян, міць економіки і ефективність інститутів. Потенціал технологій, характерних для розумних суспільств зростає. Наприклад, передбачені програми для інтернет-додатків, призначені для надання широкого спектра послуг: від інтелектуального промислового контролю води до електронної системи охорони здоров'я. Передбачається, що ринок інтелектуальних технологій буде коштувати до 1,6 трильйона доларів до 2020 року і 3,5 трильйона доларів США до 2026 року [3].

Сучасні прикладні дослідження, зосереджуючись на вивченні взаємодії людей і машин, звертають увагу на те, що машинні рішення відмінно підходять для обробки даних, але погано працюють при розпізнаванні зображень або приймають рішення на основі обмежених даних. Тому, використання потужності комп'ютерів і людського мозку відкриває новий світ можливостей. У світі smart-технологій, великих даних і соціальних мереж не всі поділяють думку про те, що повністю цифрове інтегроване суспільство буде більш розумним. Насправді, не слід забувати про суспільному вимірі. «Технологічні зміни ніколи не є нейтральними», - говорить Бенджамін Ле Ру, історик науки і техніки з Університету Бордо, Франція. «Це завжди пов'язано з етичними, екологічними та політичними міркуваннями. Технології, як система, формують кожен частину нашого суспільства і навіть самих людей» [3].

Однак, суспільство, де машини і люди працюють в тісній співпраці, відкриває нові можливості для цілих наукових галузей і нашого повсякденного життя. Smart-суспільство засноване на ідеї «колективів» - груп людей пов'язаних спільною ідентичністю, що мають різні навички, потреби і цінності. У «розумному суспільстві» колективи розглядаються як джерело знань, що може бути доступним та експлуатуватися. У той же час вони є споживачами ресурсів, моделі споживання можуть формуватися відповідними втручаннями. Різноманітність в рамках колективів, з одного боку, є пул ресурсів, що дозволяє колективу розробити ряд відповідей на ситуацію.

Наприклад, для Японії smart-суспільство - це не просто прагнення, а необхідність. Очікується, що до 2065 року частка людей старше 65 років досягне майже 40%, що призведе до зменшення чисельності робочої сили країни. Уряд країни розробив програму «Суспільство 5.0». Термін з'явився незадовго до цього в рамках презентації п'ятирічного плану розвитку Японії, що передбачає вирішення найважливіших проблем японського суспільства – скорочення чисельності населення, його старіння, бездітності працюючих громадян. Суспільство 5.0 являє собою нову соціальну парадигму, яка йде на зміну інформаційного суспільства (суспільства 4.0), і має на увазі тотальне поширення ІТ (Інтернету речей), застосування до нього Big Data (технології роботи з величезними масивами даних) і AI (штучного інтелекту).

Тобто всі соціально процеси у фізичному просторі супроводжуються збором інформації, яка оцифровується і спрямовується у віртуальний простір. Там на основі її аналізу і обробки за допомогою штучного інтелекту приймаються рішення, які знову відправляються в світ фізичних речей. Наприклад, на основі даних про фізичний стан людини їй надсилається алгоритм лікування і необхідні медикаменти, безпілотні автомобілі рухаються з максимальною швидкістю по найкоротших шляхах з вихідного пункту в пункт призначення, комплектуючі, минаючи склади, надходять в цеху складання, а готові товари – споживачам.

Суспільство 5.0, яке стає реальністю в Японії, США і Німеччині («пілотні», так би мовити країни), знаменує революційний стрибок в еволюції людства. Традиційне суспільство спиралося на сакральний ритуал, який являв собою (з утилітарної точки зору) канонізований алгоритм соціальних дій, який дозволяв закріпити і транслювати в просторі й часі певний соціальний досвід. Цей спосіб організації культурного дійства дозволяв вижити в більшості ситуацій, але не був найбільш оптимальним. У процесі десакралізації культури в соціальному просторі виділялися «секуляризовані» області, в яких алгоритми дій чітко не прописувалися, а віддавалися на відкуп особистої ініціативи індивіда. Рациональна уніфікація і стандартизація цих областей обернулася індустріалізацією і народженням цивілізації Модерну. Тепер же, в новій парадигмі суспільства 5.0 людство впритул підходить до нової сакралізації соціального простору: конфігурації культурної діяльності, наші вчинки, комунікації, а в доступному для огляду майбутньому можливо й фізіологічні процеси будуть управлятися таким собі

супермозку, принципи дії якого начебто залишаються нам зрозумілими (максимально ефективно функціонування людської спільноти), але конкретні рішення завжди приховані і не можуть бути оскаржені. На думку Білокобильського, «плюсом суспільства 5.0 є його небачена прагматична ефективність, а також можливість здійснення мрії людини про соціальну рівність – кожному буде дано рівно стільки калорій, ліків і процедур і т.і., скільки йому необхідно. У цьому випадку людство може стати й практично абсолютно екологічним» [2].

Таким чином, суспільство поступово просувається до соціально-технічної еко-системи, в якій фізичні та віртуальні аспекти життя все більше переплітаються і де взаємодія людей найчастіше відбувається за допомогою або опосередковано машинами. Smart представляє нове покоління колективних адаптивних систем, в яких люди і машини синергетично доповнюють один одного і діють колективно. Найважливіше в smart-суспільстві - це те, що люди відчують переваги того, що принесе інтенсивна коеволюція цифрового і аналогового, віртуального і фізичного, онлайн-і оффлайн.

Література

1. Воронкова В. Г. Формирование нового мировоззрения, нового человека, нового общества будущего // Антропологические измерения философских исследований: Днепрпетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна. 2013. Вып.3. С.69-79.
2. Андрюкайтене Р. Воронкова В. Г. Кивлюк О. П. Становление и развитие smart-общества как высокоразумного, высокотехнологичного, высокоинтеллектуального // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вып.71. С. 17-25.
3. Білокобильський О. (2017) Суспільство 5.0. Яким буде місце України в епосі штучного інтелекту? <https://uisgda.com/ua/obshhestvo-5.0.-kakoe-mesto-zajmet-ukraina-v-epohe-iskusstvennogo-intellekta.html>
4. Hartswood M., Grimpe B., Jirotko M. (2015) Towards the Ethical Governance of Smart Society <http://www.smart-society-project.eu/wp-content/uploads/pdfs/papers/Hartswood14.pdf>
5. Резанова Н.О. Соціально-філософський концепт інновації як фактор соціальних перетворень // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2010. Вып.55. С. 235-247.
6. Резанова Н. О. Популістичні детермінанти легітимації політичної влади в демократичних суспільствах // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Запоріжжя, 2016. Вып. 67 (2016). С. 169 – 181.
7. Резанова Н. О. Ліберально-демократичні цінності та норми як підвалини європейської інтеграційної модернізації // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Запоріжжя, 2006. Вып. 27. С.207-217.

УДК122:7.012

Сітко Дар'я (Запоріжжя, Україна) - SMART-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНДИКАТОР ЯКОСТІ ТА РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

В двадцять першому столітті країни з розвиненою економікою не відводять погляд від «розумних технологій», як особливого напрямку, що має виключно велике значення для перспективного розвитку країни. В зв'язку з

цим наукове і практичне значення мають осмислення, конкретизацію і змістовний аналіз місця і ролі smart-технологій як наочного індикатора якості та рівня життя населення.

Слово «smart» у перекладі на українську означає «розумний», тобто як такий, що сприяє розвитку розумних технологій і формуванню організованого (розумного) суспільства, - як відмічає відомий український вчений В. Андрущенко [1].

Smart – це властивість об'єкта, що характеризує інтеграцію у даному об'єкті елементів, раніше не поєднаних, які здійснюються за допомогою використання Інтернет. Наприклад: Smart-TV, Smart-Home, Smart-Phone, Smart-технології, що в цілому приведе до розширення трудової мобільності: в освіті, на державній службі і в багатьох інших сферах зайнятості, що представлено освітньою культурою інформаційного суспільства [2].

В наш час технології в житті людини займають велике значення. Кожен з нас користується гаджетами щодня і досить часто, через що розвиток технологій є одним із основних факторів, які формують соціально-економічне становище нашого суспільства.

Для підтвердження даного тезису, на мій погляд, достатньо навести всього лиш декілька думок вчених. Серед них, передусім, хочеться виділити точку зору В. Г. Воронкової: «Формування smart-суспільства є важливою соціально-економічною, науковою і технологічною проблемою світового рівня, так концепція smart-суспільства знаходиться в основі сучасних аксіологічних культур західних і східних соціумів, що ввійшли в державні програми багатьох провідних країн світу США, Європи, Південної Кореї та Японії. Smart-суспільство сьогодні виступає головним трендом і пріоритетом глобального розвитку сучасної цивілізації XXI століття, яка, розвиваючи ринок інформаційних послуг та продуктів, сприяє розвитку Smart-освіти, Smart-технологій, Smart-особистості» [3, С.189-193].

В основі Smart-суспільства лежить розвиток «суспільства знань», цифрових технологій, цифрового суспільства, всього того, що зветься «цифровою епохою» розвитку цивілізації. Smart-суспільство побудоване таким чином, що «розумна» робота, яка утворена «розумним» життям, державою і бізнесом, базується на «розумній» інфраструктурі і «розумних» громадянах, які відіграють центральну роль у створенні smart-культури [2].

Якщо акумулювати вищесказане, то важко не погодитись, що, на сучасному етапі розвитку суспільства, інновації є: 1) не тільки необхідним, а обов'язковим атрибутом розвитку суспільства; 2) головним фактором покращення життя суспільства, його соціально-економічного становища; 3) визначальним інструментом для конкурентної боротьби у всіх сферах життєдіяльності людини. В XXI столітті одне з найбільш трендових сучасних слів – «smart». Речі та пристрої, що нас оточують та мають для нас велике значення, з кожним днем модернізуються, іншими ж словами, вони «розумнішають», роблячи наше життя з кожним днем все більш комфортним та простішим.

Поява в житті людини «smart-технологій» схоже на виверження вулкан, де їх розвиток в буквальному розумінні рухається лавиноподібно. Вже завтра «smart-технології» остаточно проникнуть у всі сфери людської діяльності, при цьому радикально змінюючи напрямок суспільного розвитку, наближаючи нас до smart-суспільства. В зв'язку з цим постає логічне питання про тісний зв'язок smart-технологій з умовами і рівнем життя суспільства. Намагаючись дати відповідь на це запитання, просто неможливо оминати наступних обставин, таких, як:

По-перше, вся історія існування людства говорить про варварське використання природних ресурсів, а як результат – нанесення шкоди навколишньому середовищу, тоді як, економіка, що заснована на «smart-технологіях» спирається на енергозберігаючих, а головне, чистих та біологічних технологіях, що дає можливість не тільки зберігати те природне середовище, де ми живемо, але і ефективно та раціонально використовувати ресурси, що є на нашій планеті.

По-друге, smart-технології допоможуть людям відкривати принципово нові горизонти свого життя. Наприклад, «розумний велосипед» - його можна блокувати і розблоковувати всього лиш за допомогою мобільного телефону, та, будучи оснащеним електронним девайсом, знаходить ближніх аналогічних велосипедистів, створює соціальну мережу, де можна познайомитись з велосипедистами для спільних прогулянок і поїздок. Або «розумний холодильник» - це наче кращий друг зайнятої людини, у якої не вистачає часу або уваги стежити за асортиментом їстівних продуктів вдома.

Цей пристрій вміє відслідковувати наявність або відсутність тих чи інших необхідних продуктів. Деякі «розумні холодильники» в разі відсутності необхідних інгредієнтів має опцію «зробити доставку в автоматичному режимі», або «надіслати повідомлення господареві, щоб той не забув зайти в магазин». Також «розумний» холодильник може відслідковувати термін придатності товарів і повідомляти власнику про те, що той чи інший продукт уже не можна вживати в їжу. Приміром, система «розумний будинок» може стежити за енергозбереженням в будинку, включати і відключати освітлення, електронні прилади та опалення. Її можна налаштувати, щоб вона сама відкривала штори з ранку, виступаючи в якості будильника, а також готувала каву або грінки на сніданок.

«Розумний будинок» управляє зв'язком, вентиляцією, кондиціонуванням, температурою, освітленням, електроживленням, а також безпекою вашого будинку, підлаштовуючи сотні різних параметрів під ваш спосіб життя, інтегруючи їх у єдину і зручну для власників систему [3].

В цілому, smart-технології сприяють зменшенню розумових і фізичних зусиль людей, спрямованих на вирішення повсякденних практичних завдань. Фактично, члени суспільства всього лиш делегують свої завдання чи проблеми технічним пристроям, які вирішують їх набагато швидше і краще, ніж зазвичай це виходить у людей.

Проаналізувавши дані, що стосуються розповсюдженням smart-технологій в Україні, слід звернути увагу на те, що smart-технології на етапі

свого впровадження на споживчий ринок коштують чималі гроші, через що можуть бути не по кишені лише багатіям, які не тільки здатні придбати, але і утримувати та обслуговувати smart-власність.

Іншими словами, виникає розуміння того факту, що smart-технології досить дороге задоволення, яке доступне далеко не всім членам суспільства.

В цьому співвідношенні, на сучасному етапі розвитку нашої цивілізації максимальне проникнення smart-технологій в життя суспільства в економічно розвинених країнах світу не зрівняється з тим самим процесом в країнах, що розвиваються.

Отже, передусім хочеться відмітити, що smart-технології в наш час, безумовно, є одним із актуальних трендів розвитку сучасного суспільства та, широка практична реалізація якого, здатна дуже сильно впливати на підвищення рівня і якості життя населення в різних регіонах земної кулі.

Література

1. Андрущенко В. П. *Організоване суспільство: проблема організації та суспільної самоорганізації в період радикальних трансформацій в Україні на рубежі століть: досвід соціально-філософського аналізу*. К.: ТОВ «Атлант ЮЕМСІ», 2006. 502 с.
2. Кивлюк О. П. Освітня культура інформаційного суспільства в контексті глобалізаційної реальності // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб. наук. пр.]*. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. Вип.67. С.225-232.
3. *NydMond. 10 кращих сучасних смарт – технологій [Електронний ресурс] / NydMond // NydMond. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://nydmond.com.ua/10-krashhix-suchasnix-smart-tennologij/>.*

УДК 37:101 + [37:001.102]

Скічко Давід (Запоріжжя, Україна) - ОСВІТА В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В нашому столітті інформаційних технологій, віртуальної культури, загострення глобальних проблем - вживати слово класичний не надто прийнято. Разом з тим у багатьох словниках значення слова "класичний" визначено як зразковий, придатний на всі часи. Класична педагогіка - це педагогіка, в якій представлені вічні цінності, без яких освіту відбутися не може. Чому з кожним роком все більше бліднуть результати духовно-морального виховання дітей, занепадає Культура, людство перетворюється в цивілізованих дикунів? Про одну з цих причин висловився Ш. Амонашвілі: "Ми не можемо мислити в педагогіці так, як якщо б не було Коменського, Песталоцці, Ушинського, Руссо, Корчака, Сухомлинського. Чому слабшають наш освітній світ і наше педагогічне свідомість? Тому що ми ухитряємося жити без них, без власників істин педагогічного мистецтва" [1, с. 77].

Ситуація в світі швидко змінюється. На рубежі тисячоліть розвинені країни вступили в нову постіндустріальну (інформаційну) епоху. Виникла нова економіка - інформаційна / глобальна, - культура

реальної віртуальності, формується людина мережевого суспільства. У цих умовах абсолютним фактом сучасності стає величезний розрив між традиційною індустріальною працею периферійних держав і "самопрограмованою" працею людей нового покоління, що працюють в розвинених країнах світу. Ключовим критерієм поділу між цими двома видами праці є освіта, творчість, інновації. У розвинених країнах світу створюються матеріальні, соціальні та культурні передумови для розробки більш сучасних систем та форм вищої та середньої освіти. Інформаційне суспільство - це світ нових технологій, наукових відкриттів, Інтернету без кордонів. Кількість користувачів мережі наблизилася до 3 млрд., За 30 років продуктивність кожного окремого комп'ютера зросла в тисячі разів, а сумарне число встановлених ПК збільшилася до мільярда. Як показують результати соціологічного дослідження [10], проведеного компанією Research & Branding Group у 2013 році, 78% українців вважають, що за останні 10-15 років нові технології змінили їх звичне життя, а 84% - впевнені в появі в найближчі 20 років нових революційних приладів і пристроїв. Інтернет стає все більш швидкісним і мобільним, з'явилися нові способи передачі інформації. Тепер людина може перебувати завжди на зв'язку, користуватися мобільними додатками, які забезпечують нові можливості. Це робить значний вплив як на бізнес, так і на суспільне життя. Очікується, що в найближчому майбутньому вдосконалені роботи знайдуть широке застосування в промисловості, освіті, сфері послуг, медицині.

Людство наблизилася до створення і збереження поновлюваних джерел енергії, перемогу в боротьбі з найбільш серйозними захворюваннями, масового застосування технологій 3D-друку. Серйозно обговорюється питання про можливість в перспективі імплантувати людині чіпи, які мають безпосередній зв'язок з мозком для забезпечення виходу в Інтернет [7]. Швидкими темпами формується віртуальна культура. Значна частина філософів пов'язують сучасне трактування поняття "віртуальна реальність" зі змістом поняття "virtus" (від лат. - потенційний, можливий, уявний). Віртуалістика - це не заперечення традиційної філософії і науки, але розширення поля дії: вона вводить в світогляд нову реальність і пропонує новий погляд на світ. Базовою ідеєю, на якій будується ця культура, є ідея віртуального існування (віртуальної реальності), яка стає більш реалістичною, тривалою в часі, все більше привертає людську увагу. Багато подій, які відбуваються в віртуальних світах, стають все більш значущими для людей, витісняють "реальну дійсність", змушують замислюватися про те, який вплив матимуть нові технології на систему вищої та середньої освіти. Наприклад, один з кращих фахівців в області комп'ютерної графіки Т. Свіні вважає, що вже в найближчі десять років розвиток технологій віртуальної реальності створить умови, коли вона не буде відрізнятися від реального життя. Це не тільки призведе до революції в розвитку індустрії відеоігор, але і буде сприяти створенню таких нових напрямків, як віртуальний туризм, віртуальне навчання, віртуальні концерти, театральні

вистави і багато іншого. Канадська компанія Summit Tech розробила систему імерсивні телеприсутності с використанням панорамних камер [7]. Завдяки дзвінку з мобільного телефону абонент віртуально переміщається в місце, де знаходиться його співрозмовник. Це один з важливих кроків на шляху до віртуального ТБ і віртуального навчання.

У 2015 році фінська компанія Nokia презентувала світу камеру віртуальної реальності, яка дозволить знімати фільми, телепрограми та ігри в реальному часі з повним ефектом присутності [7]. Як бачимо, різниця між звичайною реальністю і віртуальною стирається. Об'єкти реального світу будуть ставати все більш пластичними і керованими, тобто більш віртуальними, а у віртуальному світі з'являться копії реального. У процесі занурення в ілюзорний світ новітніх технологій формується новий тип особистості. Нове покоління в межах своєї національної мови виробило власний сленг, поняття, аббревіатури, способи мислення, відповідну етику і цінності. Це не тільки інші мови і світогляд, а й різні форми соціалізації та соціальної поведінки, в тому числі і на побутовому рівні. "Цифрове" покоління, незалежно від віку, статі, мови, культури, легко знаходить загальні теми зі своїми однолітками або однодумцями з інших країн, практично не відчуваючи цивілізаційних або культурних бар'єрів. Оперативні системи комунікації та оповіщення (перш за все - соціальні мережі) дозволяють людині мати близькі погляди і критичне розуміння йдуть процесів в планетарному масштабі.

За останні десятиліття в геометричній прогресії зросли обсяг, система генерації і передачі знань. Узагальнений досвід людства, за підрахунками компанії Google [5], становить 130 млн. Примірників книг і росте в геометричній прогресії. При збереженні нинішніх темпів до 2060 року, за оцінками американських фахівців, він збільшиться на нашій планеті приблизно в 20 разів. Для збереження накопиченого обсягу знань компанія вирішила оцифрувати світовий книжковий фонд і створити всесвітню електронну бібліотеку. До 2010 року їй вдалося сканувати близько 10 млн. видань, з них в електронній бібліотеці Google вже знаходиться 7 млн. Книг на 40 мовах. Це означає, що в недалекому майбутньому користувачам Інтернету будуть доступні видання, які раніше можна було побачити тільки в бібліотеці. Знання, які сучасна людина отримує до ВНЗ (університеті, коледжі або технікумі), застарівають з величезною швидкістю. В даний час щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань [2]. У США встановлено одиниця виміру старіння знань спеціаліста - період "напіврозпаду" компетентності, тобто зниження її на 50% внаслідок появи нової інформації. У багатьох професіях цей період настає менш ніж через 5 років - раніше, ніж закінчується навчання в ВНЗ. Рішення проблеми полягає в переході до утворення протягом усього життя, де базова освіта буде фундаментом для подальшого навчання.

Змінюються роль і форми роботи існуючих бібліотек як методичних та інформаційних центрів. Під впливом цифрових технологій і Е-книг відбувається безпрецедентна реорганізація структури та модернізація

приватних, публічних і університетських бібліотек, які перетворюються з "місця зберігання" інформації в креативні інтелектуальні та культурні центри. З'являється можливість безкоштовно використовувати мережу віртуальних бібліотек і інтерактивних інтелектуальних центрів університетів різних країн світу, все більше відкривається доступ до інтелектуальних досягнень людства. Якщо спробувати проаналізувати всю перераховану вище інформацію, то можна прийти до висновків, що вже через 15-20 років має бути революція в навчанні, при якій сучасні плани корпорації IBM створити протягом найближчих 5-10 років "класні кімнати майбутнього" будуть тільки першими кроками на цьому шляху [4]. Суть планів комп'ютерного гіганта полягає в спробі знайти принципово інший спосіб навчання завдяки поширенню освітнього контенту в Інтернеті.

Однак це тільки перші кроки до віртуального навчання. Можливість віртуального спілкування між учителем і учнем в будь-який необхідний момент, стовідсоткове відчуття віртуальної присутності на заняттях, організація уроків географії, історії, літератури, а згодом, і багатьох інших предметів, коли учень буде ставати учасником різних історичних, географічних подій з повною ілюзією "реальних" переживань стануть початком формування нових принципів навчання. Головним завданням вчителя стане не розширювати пам'ять дитини, а запалити "свічку" - підвищити його інтерес до знань інноваційного характеру.

Значно зросте роль дистанційної форми навчання в ВНЗ. Нові досягнення в області розвитку віртуальних технологій істотно поліпшать якість одержуваних знань. Використання цієї форми може привести до зростання конкуренції на міжнародному ринку освіти. Стрімкі темпи розвитку проектів дистанційного навчання в найближчі кілька років можуть витіснити з ринку освіти значну частину традиційних навчальних закладів багатьох країн. Принцип максимальної доступності освітніх ресурсів фактично став стандартом діяльності провідних світових вищих освітніх закладів. Аналітики вважають, що вже найближчим часом всесвітньо відомі університети зможуть замість сотень тисяч студентів навчати десятки мільйонів з усіх країн світу [2; 3]. До чого ж призведе розвиток віртуального навчання? Перш за все, до подальшого розвитку інформаційної цивілізації, тобто до загострення і без того досить гострих суперечностей між швидкими темпами розвитку знань, поглибленням відставання духовно-моральної культури школярів. Тому так важливо буде в цих умовах підняти виховну функцію педагогіки. В кінці 80-90-х років XX століття в педагогічній науці утвердилася думка, що виховання і навчання є підсистеми єдиного освітнього процесу [9]. Навчання знань і способів діяльності за умови їх значимості для особистості розвиває її моральні, вольові і естетичні почуття. Отже, навчання в якійсь мірі мало і виховне значення.

У свою чергу, виховання в будь-якому його розумінні означає формування не тільки властивостей особистості, але і знань, і умінь. Формування світогляду, моральних підвалин передбачає засвоєння системи знань про світ, про соціальні норми, навчання вмінню цими

знаннями користуватися, виховання ціннісного ставлення до них. Останнє пов'язано з розвитком в учнів емоційного сприйняття цих знань і норм, формуванням у них світоглядних і моральних потреб. Те саме можна сказати і до виховання естетичних почуттів, що мають своєю основою отримання інформації про естетичні явища, навчання вмінню сприймати красиве, творити його, формувати ставлення до нього як до особистої цінності. У теорії і практиці виховання виділяють спеціально організовану виховну роботу і виховання в процесі навчання.

Педагогічна громадськість стурбована: книга все рідше розглядається в суспільстві як явище культури, більшість молодих людей не беруть її в руки роками, їх нерідко захоплює лише легке "читиво", у багатьох читання не увійшло в життя "як духовна потреба". Причому це занепокоєння з кожним роком все посилюється. За оцінками вчених, за останні тридцять п'ять років кількість книг, прочитаних підлітком в середньому за рік, зменшилася з 40 до 9 [11]. Швидкими темпами збільшується кількість залежних від комп'ютера членів суспільства (близько 10% всіх користувачів в світі). Поступово Інтернет стає тим, без чого життя здається неможливою. В результаті виникає звикання і віртуальна залежність. Людина, яка шукає щастя в віртуальному світі, стає віртуальним наркоманом, або, як його ще називають, - віртуаманом. Нездатний реалізувати свої можливості в повсякденному житті, він йде у віртуальну реальність, де або прагне до позитивних емоцій, або нескінченно намагається завершити виникли сильні емоційні переживання. Однак насправді така людина отримує лише сурогат задоволень і уявне життя замість реальної.

Наступ інформаційної цивілізації призвело до переходу від активних форм проведення дозвілля до пасивних. Аналіз результатів соціологічного дослідження "Молодь України" [12], проведеного в 2013 році інститутом Горшеніна, показує, що підлітки стали майже в 2,5 рази менше читати книги, майже в 4 рази - відвідувати виставки, концерти, театри, займатися художньою творчістю. Показово, що за даними опитування, значна частина юнаків любить проводити дозвілля, нічого не роблячи: гуляючи, відвідуючи кафе, ресторани, дискотеки, клуби. Різко скоротилася кількість молодих українців, які займаються фізкультурою і спортом.

Таким чином, віртуальна культура приносить в наше життя як позитивні, так і негативні явища. Перехід до віртуального навчання не повинен привести до забуття виховання. Якщо ми хочемо здійснити прорив в цій області, необхідно активізувати виховний процес і його центром повинна стати школа. Для цього вона повинна координувати всю виховну роботу - як в освітньому процесі, так і поза ним - стати центром естетичного виховання школярів, організувати навчання основам педагогіки і психології батьків, консультації та методичну допомогу для них. Необхідно кардинальним чином змінити роль вчителя школи. Приземлений насущними проблемами навчального закладу, сімейними турботами, звітами, репетиторством, підготовкою учнів до здачі тестів і до конкурсів, олімпіад, думками про те, де і як заробити для сім'ї, вчитель сьогодні згадує про виховній системі

великого педагога тільки до моменту чергової конференції або приїзду перевіряючих. Тому державі необхідно максимально підняти імідж педагога, - відмічається в статті І.Утюж «Цивілізаційна парадигма освіти: теоретико-методологічний аспект» [14, с. 60-66].

У травні 2013 року у Франкфурті-на-Майні на засіданні Асоціації ректорів педагогічних університетів Європи була прийнята Педагогічна Конституція Європи [8]. Ухвалення цього документа було викликано в чималому ступені тим, що загроза деградації, а можливо, і вимирання людства, пов'язана з втратою духовності і стала сьогодні співмірна іншим глобальним проблемам сучасності. Цей документ покликаний об'єднати зусилля європейських університетів педагогічного профілю з метою підготовки нового вчителя для об'єднаної Європи XXI століття. У Відозві "Першого європейського форуму ректорів педагогічних університетів" в 2011 році сказано: "Виховати таку особистість може тільки вчитель, який знайде відповіді на виклики епохи і поверне в учнівську та студентську аудиторію класичне наукове знання, високу культуру. Сучасний світ переживає важливий, відповідальний, доленосний етап вибору подальшого шляху. Розвивається інформаційна цивілізація, з'являються нові, все більш досконалі досягнення в області НТП, нові віртуальні технології, які в найближчому майбутньому зроблять революцію в навчанні школярів і студентів. В результаті інформаційна цивілізація буде рухатися вперед все більш високими темпами. Тому без істотного розвитку Культури, духовності та моральності, без розуміння, що "не все дозволено", людство рано чи пізно поховає себе під вантажем численних глобальних проблем. Саме тому для сучасного світу так важливі ідеї класика педагогіки.

Література

1. Амонашвілі Ш.А. Істина школи / Ш. А. Амонашвілі. - Артемівськ: Лабораторія гуманної педагогіки, 2012. - 80 с.
2. Іщенко А. Глобальні Тенденції і проблеми розвитку освіти: Наслідки для України. Аналітична записка [Електронний ресурс] // Сайт НІСІ. - Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1537/>.
3. Іщенко А. Світовий досвід розвитку дистанційних форм освіти у вітчизняному контексті. Аналітична записка [Електронний ресурс] // Сайт НІСІ. - Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1693/>.
4. Палкін В. А. Виклики сучасної цивілізації і школа 21 століття / В. А. Палкін // Наукова скарбниця освіти Донеччини. - 2014. - № 4 (21). - С. 100-106.
5. Палкін В. Життя в світі книг / В.А. Палкін. - Саарбрюкен: LAMBERT Academic Publishing, 2015. - 65 с.
6. Палкін В. Роздуми про сьогоднішнє і майбутнє сім'ї та школи в Україні / В.А. Палкін. - Саарбрюкен: LAMBERT Academic Publishing, 2015. - 225 с.
7. Палкін В. Цивілізація без культури - шлях в нікуди / В.А. Палкін. - Саарбрюкен: LAMBERT Academic Publishing, 2015. - 119 с.
8. Педагогічна Конституція Європи [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://yspu.org/images/0/00/Frankfurt2013.pdf>.
9. Вплив ЗМІ на дітей і підлітків: загальний погляд на проблему [Електронний ресурс] // Сайт уповноваженого з прав дитини в Білгородській області. - Режим доступу: <http://beldeti.ru/articles/249.html>.
10. 12. Речі, які змінили наше життя [Електронний ресурс] // Сайт Research & Branding Group. - Режим доступу: <http://rb.com.ua/rus/projects/omnibus/8915/>.

11. Собкин В. Якщо підліток 70-х читав близько 40 книжок на рік, то сьогодні він читає близько 9 [Електронний ресурс] // Сайт Інституту Горшеніна. - Режим доступу: http://institute.gorshenin.ua/news /449_vladimir_sobkin_esli_podrostok.html .
12. Результати соціологічного дослідження на тему: "Молодь України". Березень 2013 [Електронний ресурс] // Сайт Інституту Горшеніна. - Режим доступу: http://institute.gorshenin.ua/researches /120_sovremennaya_molodezh_ukraini.html .
13. Відозва Першого європейського форуму ректорів педагогічних університетів (м.Київ, 15-17 вересня 2011 року) [Електронний ресурс] // Сайт Асоціації ректорів педагогічних університетів Європи. - Режим доступу: <http://www.arpue.org/index.php/ru/meropriyatia/>
14. Утюж І.Г. Цивілізаційна парадигма освіти: теоретико-методологічний аспект Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2009 Вип.38 С. 60-66.

УДК 37:101 + [37:001.102]

Стародубець Вікторія (Запоріжжя, Україна) - SMART-ОСВІТА» ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ SMART-СУСПІЛЬСТВА

На сучасному етапі розвитку та змін в інформаційному суспільстві відбувається інтенсивний розвиток і використання інформаційно-комунікаційних технологій у всіх сферах суспільства. Світова глобалізація та динамічний розвиток сучасного суспільства зумовили появу «SMART-суспільства», яке яскраво демонструє нам ріст відкритості і доступності інформації та інформаційних джерел на рівні розвитку інтернет-технологій. Надзвичайно важливе значення для інформаційного суспільства має інформація та її витoki і джерела, які слугують базою для розвитку smart-середовища. Розвиток суспільства, цифрових технологій, «суспільства знань», цифрового суспільства, всього того, що зветься «цифровою ерою» розвитку цивілізації формує таке поняття як «Smart-суспільство», становлення якого можна назвати глобальною тенденцією.

На сьогоднішній день ми можемо спостерігати стрімкий розвиток сучасних технологій, досить активне впровадження яких має неабиякий вплив на наукові дослідження, процеси виробництва, культуру, освіту, побут, соціальну сферу та ін. Удосконалення інформаційно-комунікаційних технологій здійснює не тільки прямий вплив на зміст освіти, який безпосередньо пов'язаний із сучасним рівнем науково-технічних досягнень, а й опосередкований – поява нових професій smart-суспільства. Інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) сприяє розширенню трудової мобільності, державній службі та інших сферах діяльності, необхідних сучасному суспільству, тим самим підіймаючи рівень розвитку країни. Характерною рисою інформаційного суспільства є постійний розвиток, який зумовлений великими об'ємами інформаційних ресурсів. Враховуючи важливість інформаційних комунікацій, стрімкий розвиток інформаційно-системних технологій та їх вплив на сфери життєдіяльності людини, можна впевнено сказати, що інформаційне суспільство під впливом еволюційної трансформації переходить на новий рівень - smart-суспільство.

Smart-суспільство побудоване таким чином, що «розумна» робота, яка утворена «розумним» життям, державою і бізнесом, базується на «розумній» інфраструктурі і «розумних» громадянах, які відіграють центральну роль у створенні smart-культури, яка є складовою частиною інформаційної культури, медіакультури, на яких базується та розвиває, і, таким чином, сприяє розвитку людини як творця інноваційного середовища [2]. Smart-інновації породжують нову парадигму розвитку суспільства, яка вважається найважливішим фактором становлення Smart-суспільства. Не випадково це зростання зафіксоване у документі «Європа - 2020: Стратегія розумного стійкого та інклюзивного розвитку» (Smart-growth) - стратегія, що включає розвиток економіки, що базується на знаннях та інноваціях та сприяє стійкому розвитку (Sustainable growth), більш ефективному використанню ресурсів, що включає інклюзивне зростання (Inclusive growth) та укріплення високої зайнятості населення [3].

За рахунок використання електронних і колективних технологій, освіта стає більш масовою та ефективною, а це означає, що smart-держави формують smart-громадян, які в свою чергу утворюють високоосвічене smart-суспільство, оскільки використовують сучасні smart-технології і діють колективно. Зарубіжні вчені вважають, що розвиток таких галузей, як Smart-енергетика, Smart-транспорт, Smart-охорона здоров'я, Smart-суспільство приведе до появи Smart-світу, детермінованого цифровими технологіями [1].

Обов'язкова умова формування smart-суспільства - smart-освіта. Передбачається, що у smart-суспільстві відбувається перехід від традиційної моделі навчання до e-learning, а потім - до smart-освіти. При цьому змінюється й роль освітніх установ, що призначені не «поставляти знання», а створювати найкращі умови для набуття студентами власного досвіду і навичок. У зв'язку з цим основна функція викладача - не трансляція «готових істин», а якісна навігація по інформаційно-комп'ютерним технологіям та світовим інформаційним ресурсам. Smart-освіта дозволяє студентам генерувати нові знання та формувати особистість smart-людини, що досконало володіє інформаційно-комп'ютерними технологіями для пошуку, аналізу інформації та створенню інновацій [4].

Використання smart-технологій створює нові можливості для системи освіти, що полягають у: 1) інтеграції освітніх закладів у міжнародний освітній простір; 2) охопленні додаткових категорій студентів, в тому числі й іноземних; 3) застосуванні нових засобів та інноваційних освітніх технологій; 4) створенні нових орієнтирів для викладачів, навчання та оцінки знань; 5) посиленні наукових досліджень; 6) впровадженні ефективніших моделей адміністрування та управління. Smart-освіта - це навчання в інтерактивному освітньому просторі за допомогою світового контенту, який знаходиться у вільному доступі. Головне у цьому процесі — це максимальна доступність знань. Smart-освіта - неформальне об'єднання навчальних закладів для здійснення спільної освітньої діяльності в мережі Інтернет на основі загальних стандартів, угод та технологій. Вона реалізується з використанням інноваційних технологій та мережі Інтернет, які надають студентам

можливість засвоєння професійних компетенцій на основі вивчення дисциплін з урахуванням їх багатоаспектності та постійного оновлення змісту. Метою smart-освіти зробити процес навчання ефективним за рахунок перенесення навчального процесу в електронне середовище, що надає можливість доступу кожному, а також збільшення кількості бажаючих навчатися з будь-якого місця і у будь-який зручний час. З'являється можливість самостійно або за технологією «перевернутого» навчання вивчати навчальні дисципліни за електронними матеріалами, дивитись лекції в он-лайн або оф-лайн режимах, тестуватися, брати участь у телекомунікаційних проектах.

Smart-освіта змінює концепцію навчання, стає каталізатором підвищення якості людських ресурсів, відкриває нові можливості та надає змогу обмінюватися досвідом, підвищуючи свій професійний рівень, більше часу приділяти науці тощо. Рівень ефективності smart-технологій в навчальному процесі залежить від здатності студентів абсорбувати нові знання, технології, інновації та модифікувати їх відповідно до потреб майбутньої спеціальності. Розв'язання проблем ефективності smart-освіти передбачає трансформацію студента із пасивного споживача знань в активного співучасника освітнього процесу [5]. Головна мета smart-освіти — створення середовища, яке забезпечує максимально високий рівень конкурентоспроможності освіти за рахунок розвитку у студентів знань та навичок, які користуються попитом у сучасному суспільстві, а також smart-освіта - один з основних засобів укріплення національної економіки.

Smart-освіта є основною рисою освіти майбутнього, що є розширенням часу, простору, навчальних матеріалів та методів навчання, що долають обмежені можливості традиційних навчальних занять, а також забезпечить максимально високий рівень освіти, який відповідає завданням і можливостям сучасного світу, перехід від книжкового контенту до активного, а також дозволить молоді адаптуватися в умовах динамічного середовища. Зазначені зміни обумовлені процесами розвитку інформаційного суспільства в країні та його трансформування в суспільство знань. За нових соціально-економічних умов smart-освіта є перспективним напрямом розвитку професійної освіти; рушійною силою, яка дозволить суспільству максимально ефективно використовувати навчальний простір та різноманітний контент для задоволення потреби в підготовці високоякісних фахівців.

Література

1. Воронкова В.Г. Антропологічні виміри смарт-суспільства: теоретико-концептуальний досвід / Кивлюк О.П., Андрюкайтене Регіна // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб.наук.пр. 2018. Вип. 73. С. 25-38.
2. Воронкова В.Г. Інформаційно-комунікаційний менеджмент: навчально-методичний посібник для бакалаврів ЗДІА спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» денної та заочної форм навчання; Запорізька державна інженерна академія - Запоріжжя, ЗДІА, 2018.- 158 с.
3. Скоробогатых И. И. СМАРТ-маркетинг: технологии, инструменты, оценка эффективности / Ж. Б. Мусатов // Казанский экономический вестник. 2015. № 5(19). С. 92-96.

4. Соснін О.В. *Філософія гуманістичного менеджменту (соціально-політичні, соціально-економічні, соціально-антропологічні виміри): Навчальний посібник /Воронкова В.Г., Ажажа М.А. Запоріжжя: Дике поле, 2016. 356 с*

5. Єрмошенко А. *Досвід Південної Кореї із запровадження smart-освіти / Єрмошенко Л. // Smart-освіта: ресурси та перспективи: матеріали Міжнар. наук.-метод. конф. (Київ, 16–17 жовтня 2014 р.): тези доповідей. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 350 с.*

УДК 316.77 (100+477)

Суслов Андрій (Запоріжжя, Україна) - ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО ЯК НОВИЙ ЕТАП В ІСТОРІЇ ЛЮДСТВА

Інформаційне суспільство – соціологічна концепція постіндустріального суспільства; нова історична фаза розвитку суспільства, в якому виробництво, використання та споживання інформації стає визначальним способом діяльності в усіх сферах суспільного буття (економіці, політиці та культурі). Особливістю цього типу суспільства є вирішальна роль інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), виробництво інформації та знання, тому доволі часто концепцію інформаційного суспільства в економічній сфері доповнюють поняттям «економіка знань». Характерні ознаки інформаційного суспільства: зростання ролі інформації, знання та інформаційні технології у житті суспільства; значна кількість людей, задіяних у сфері інформаційних технологій та комунікацій, велика доля виробництва інформаційних продуктів і послуг у ВВП (за деякими міжнародними індикаторами, більш ніж половина ВВП); широка інформатизація суспільства з використанням радіо, телебачення, мережі Інтернет, традиційних та електронних ЗМІ; створення глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформацію та комунікативну взаємодію людей, їхній доступ до світових інформаційних ресурсів, а також задоволення потреб в інформаційних продуктах і послугах [3, с. 44]

Термін «інформаційне суспільство» вперше почали використовувати в експертних колах Японії та США (Ю. Хаяші, Ф. Махлап) на початку 1960-х рр. У західній літературі кінця 1960-х – поч. 1970-х рр. зазначалося, що основою його формування є розвиток обчислювальних та інформаційних технологій. Серед інших чинників та наслідків – набуття інформацією глобального характеру (її розповсюдження вже не залежить від держ. кордонів, значно зростають тех. можливості збору, оброблення, збереження та передавання інформації, а також доступу до неї, вплив інформації на різні сторони людської життєдіяльності), поглиблення процесу децентралізації суспільства, перехід до нових форм та способів зайнятості. Концепція «інформаційного суспільства» у подальшому розвивалась як різновид доктрини постіндустріального суспільства, основу якої розробляли Д. Белл, Е. Тоффлер, Г. Кан, А. Турен та ін. Розглядаючи сусп. розвиток як істор. зміну вироб. стадій, вони пов'язують його становлення із заміною аграрного

та індустріального способів виробництва, які домінували в минулому, і сьогодні впливають на економіку інформації та знань. У трактуванні Д. Белла «інформаційне суспільство» притаманні ознаки постіндустріального суспільства: розвиток економіки послуг, роль знання та інформації у реалізації нововведень, розвиток інтелектуальних і наукоємних технологій. На його думку, знання та інформація – не лише засоби сусп. трансформації, але й гол. стратег. ресурси та багатство сучас. розвиненого суспільства і його економіки. (Нині в межах концепції сформувалися різні напрями та підходи, які підкреслюють його різнобічні аспекти та проблеми, концентрують увагу на різних сторонах суспільства і владних взаємин щодо інформації, технологічних засобів її виробництва, розповсюдження та споживання, а також на можливих, бажаних і негатив. соц. перспективах розвитку ІКТ. Деякі теоретики (Е. Тоффлер, У. Мартін) вважають, що розвиток ІКТ сприяє зміцненню демократії завдяки розширенню свободи інформації, розвитку громад. участі в упр., тех. можливостям зворот. зв'язку громадян з владою (див. Електронний уряд). Прихильники концепції «мережевого суспільства» (М. Кастельс, Я. Дейк) висунули тезу про трансформацію під впливом ІКТ самої сутності суспільства, появу його нової «соц. морфології», що полягає в організації суспільних груп навколо певних комунікативних мереж, логіка розвитку яких змінює дію та наслідки соціального досвіду, виробництва, влади та культури. Водночас критики (Ф. Вебстер, Х. Фухс, П. Глоц) стверджують, що хоча ІКТ та глобалізація привносять багато нового у способи сусп. виробництва та життєдіяльності, немає ніяких підстав говорити про суспільство нового типу, яке нібито виникає під таким впливом [5, с. 65]

На початку ХХІ ст. поняття «інформаційного суспільства», його різні інтерпретації та дебати щодо нього стало увійшли в лексикон не лише фахівців у галузі інформатизації та суспільствознавства, але й різних сфер знань, журналістів і політ. діячів. Рев. інформ. технології, напр., Інтернет, стільник. зв'язок та супутникове телебачення, вже є звич. повсякденною реальністю для переважної більшості населення сучасних розвинених країн, а інформаційне суспільство, підтверджуючи футурологічні прогнози 1960-х рр., набуло ознак нової соціальної реальності. Однак ця нова реальність не позбавлена багатьох соціальних проблем та протиріч, серед яких – інформаційна (цифрова) нерівність між різними суспільствами (або групами людей у межах одного суспільства) щодо можливостей їх доступу до сучас. ІКТ, зокрема Інтернету, сучасний телефон. зв'язку та ЗМІ. У межах одного суспільства інформаційна нерівність, яка на пряму пов'язана також з економічною та соціальною нерівністю різних соціальних груп, обмежує й ще більше погіршує соціально-економічні, культурні та освітні можливості груп, позбавлених доступу до сучасного ІКТ. Гострі проблеми інформаційної нерівності як наслідку економічної нерівності між різними регіонами та країнами існують і в сучасному глобалізованому світі, розділяючи його на інформаційно розвинені та інформаційно бідні країни, напр., в Ісландії доступ до Інтернету мають 86 % населення, у Ліберії – 0,03 %. Соціальні

проблеми розвитку ІТК та подолання інформ. нерівності стали предметом обговорення міжнародних зустрічей на вищому рівні (зокрема під егідою ООН у Женеві 2003 й Тунісі 2005) та програмних декларацій (Хартії глобалального інформаційного суспільства 2000). У програмному документі ООН «Побудова інформаційного суспільства – глобальне завдання в новому тисячолітті: декларація принципів» (Женева, 2003) йдеться про завдання щодо використання ІКТ для формування глобал. партнерства з метою забезпечення більш мирного, справедливого та процвітаючого світу [4, с. 142]

Проблеми «інформаційного суспільства» актуальні й для України. Саме розвиток сучасного ІКТ набуває пріоритетного значення у формуванні ефективної стратегії забезпечення національної конкурентоспроможності, для розвитку громадянського суспільства, підвищення шансів низькостатусних груп отримати інформацію, необхідну для освіти, участі в культур. діяльності, підвищення кваліфікації, ведення бізнесу тощо. Водночас залучення насел. до використання сучас. ІКТ та рівень його інформ.-технол. компетентності й досі істотно нижчі, ніж у розвинених країнах, хоча від поч. 2000-х рр. обсяг застосування цифрових технологій в Україні зростає досить динамічно. Найбільш розвиненим сегментом застосування ІКТ в українському суспільстві є користування мобільним телефоном та розвиток мереж мобільного зв'язку, якими нині охоплені практично всі обласні та районні центри, причому теретиріальне покриття і кількість абонентів продовжують стрімко зростати. За даними Державного департаменту з питань зв'язку та інформатизації, 2006 повністю задоволено попит населення на послуги мобільного зв'язку (zareєстровано близько 49-ти млн. абонентських підключень). Водночас Україна посідає лише 55 місце серед 104-х країн світу за кількістю телефонних ліній. Вона також помітно відстає від розвинених країн за показниками комп'ютеризації та доступу громадян до Інтернету. За даними моніторингу Ін-ту соціології НАНУ (Київ), 2006 постійно використовували комп'ютер під час роботи лише 9 % опитаних респондентів (4,4 % у 2002), мали вдома комп'ютер 18,5 % (4,7 % у 2002). І хоча загальна кількість респондентів, які дали позитивну відповідь на запитання щодо користування Інтернетом, зросла з 4,4 % у 2002 до 19 % у 2007, цей обсяг національної інтернет-аудиторії ще значно поступається розвиненим європейськими країнами (напр., у Норвегії, Швеції та Австрії він сягає 60–70 % насел.). Збільшення кількості користувачів мережею Інтернет в Україні підтверджує статистика Конференції ООН з торгівлі та розвитку. Актуальними проблемами розвитку українського інформ. суспільства є суттєві регіональні диспропорції доступу населення до сучасних ІКТ (їхні користувачі зосереджені переважно у Києві та великих містах країни), нестача інформаційно-технологічної компетентності громадян щодо широких можливостей ІКТ, навіть тих, хто їх застосовує, соціально-демографічні та соціально-економічні нерівності у доступі різних груп населення до ІКТ, неадекватне масштабом України її представництво в

інтернет-просторі, недостатність розвитку власних інтернет-ресурсів [2, с.87]

Інформаційне суспільство як новий етап в історії людства розглядали І. Арістова, В. Данильян, В. Ільганаєва, В.Ліпкан та ін. Інформаційне суспільство як явище, в якому кожна людина може отримувати, накопичувати та розповсюджувати інформацію, розглядали В. Бебик, В. Цимбалюк та ін. Дуже цікаві визначення цього терміна дають М. Вершинін («суспільство безперервної загальної освіти») та В. Бебик («сучасне суспільство з високим рівнем розвитку інформаційної культури (створення, переробки та використання інформації»)). У свою чергу, О. Пархоменко категорично не згоден ні з поняттям «інформаційне суспільство», ні з поняттям «суспільство знань», оскільки вважає, що найбільш точним визначенням є «інформаційно-знаннєве суспільство». Сьогодні існує безліч точок зору щодо визначення поняття «інформаційне суспільство». Наприклад, соціальна філософія трактує як «суспільство нового типу, що формується в результаті нової соціальної революції, породженої вибуховим розвитком і конвергенцією інформаційних та комунікаційних технологій». Дослідник В. О. Ільганаєва визначає інформаційне суспільство як «нову історичну фазу розвитку цивілізації, життя та діяльність котрої перш за все пов'язані зі створенням, переробленням та використанням інформації», а В. О. Данильян розглядає таке суспільство як «якісно новий етап соціо-технологічної еволюції суспільства, що формується в результаті довгострокового соціально-економічного розвитку, що передбачає збільшення ролі інформації та знань, а також формування та споживання інформаційних ресурсів у всіх сферах життєдіяльності суспільства за допомогою розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, що існують у глобальних масштабах» [6, с. 112]

І. Арістова дає наступне визначення інформаційному суспільству: «це суспільство нового типу, що формується внаслідок глобальної соціальної революції та породжується вибуховим розвитком і конвертацією інформаційних та комунікаційних технологій» [1, с. 89], а В. Ліпкан трактує як «суспільство нового типу, що формується внаслідок глобальної соціальної революції та породжує вибуховим розвитком і конвергенцією інформаційних і комунікаційних технологій» [7, с. 102]. Дослідник у монографії розглянув поняття «інформаційного суспільства» як синонім до суспільства знань, тобто «суспільство, в якому головною умовою добробуту кожної людини і кожної держави стає знання, здобуте завдяки безперешкодному доступу до інформації та вмінню працювати з нею». Інформаційне суспільство – це новий етап розвитку людства, в якому будь-яка людина за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій може отримувати, переробляти та розповсюджувати інформацію, а держава повинна забезпечувати якісний рівень інформатизації усіх галузей [8].

Література

1. Арістова І. В. Державна інформаційна політика: організаційно-правові аспекти [Текст] / І. В. Арістова ; за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: Ун-т внутрішніх справ, 2000. 386 с.

2. Баєв О. О. Доступ до електронно-інформаційної інфраструктури та технологій в Україні // *Інформація і право*. 2011. № 2. С. 102.
3. Бебик В. М. Соціально-комунікаційна праксеологія: поняття і методології // *Інформація і право*. 2011. № 2. С. 60.
4. Вершинин М. С. Политическая коммуникация в информационном обществе. Спб. : Изд-во Михайлова В. А., 2001. 253 с.
5. Данильян В. О. Інформаційне суспільство та перспективи його розвитку в Україні (соціально-філософський аналіз): монографія. Х. : Право, 2008. 184 с.
6. Дзьобань О. Л. Інформаційна безпека у проблемному полі соціокультурної реальності: монографія. Х. : Майдан, 2010. 260 с.
7. Ліпкан В. А. Систематизація інформаційного законодавства України [Текст] : монографія / В. А. Залізняк. К. : ФОП О. С. Ліпкан, 2012. 304 с.
8. Пархоменко О. В. Інформаційно-знаннєве суспільство: проблеми, особливості // *Науково-технічна інформація*. 2010. № 1. С. 156.

УДК 316.77 (100+477)

Сулова Олександра (Запоріжжя, Україна) - ІНФОРМАЦІЙНА ЗАЛЕЖНІСТЬ: ХВОРОБА ЧИ СОЦІАЛЬНА НОРМА

Впродовж останніх років складається враження, що інформаційні технології стали виміщувати індустриальне суспільство. Таким чином, суспільство стає інформаційним, наприклад, молодь радше обирає більш інформаційні спеціальності, аніж технічні. Стають популярними такі спеціальності як ІТ-технології, журналістика, зв'язки з громадкістю.

Кожна сучасна людина має право на доступ до інформації. Зараз важко уявити людину без інтерактивних медійних технологій. Особливої уваги заслуговує Інтернет, який дозволяє споживати інформацію, а також брати активну участь у циркуляції інформаційних потоків[1, стор.89]. Доступ до Інтернету несе як позитивний, так і негативний вплив на людину.

Ми живемо у суспільстві, де у пріоритеті вважається випередити, але не сказати правду. Інше кажучи, бути першим, але не достовірним. Для нас не має значення, кому це може завдати шкоди. Не має значення і те, кого це може і зовсім знищити. Не має значення, чи це є правдою, чи ні. Бо понад усе нам потрібно випередити, продати інформацію. Ми стаємо заручниками Інтернету, заручниками інформації, котра може бути фейковою. Не кожна людина має здатність аналізувати та фільтрувати інформацію, внаслідок, людина висловлює не власну думку, а думку автора. Залежність від інформації можна спостерігати у кожної людини: у громадському транспорті молодь занурена до смартфонів, старше покоління до жовтої преси. Нам здається, що ми незалежні, бо маємо безмежний доступ до інформації, але не всі замислюються, що нам надають інформацію, котра вигідна для тих, хто цю інформацію поширює. Зараз сучасна людина за 3-6 місяців отримує стільки інформації, скільки раніше отримувала людина впродовж усього життя. Інтерактивні медійні технології стають технологічними і інформаційними доповненнями, а в деяких випадках – функціональною «заміною» його мозку й інтелекту. Для багатьох користувачів Інтернет

перетворюється з «царства знань» в «царство інформації», іншими словами в «другу реальність», яка поступово витісняє зі свідомості конкретне людське життя, перетворюючись на подобу готової «їжі» для розуму[2]. Інформаційна залежність – це не хвороба, якщо її вміти фільтрувати та аналізувати.

Література

1. Воронкова В.Г., Становлення інформаційного суспільства як цивілізаційної парадигми розвитку сучасної України за доби глобалізації: теоретико-методологічні та праксеологічні виміри: монографія / В.Г.Воронкова; Запорізь.держ.інж.акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2017. – 270с.
2. Засоби комунікації як фактор розвитку інформаційного простору сучасного українського суспільства в контексті цивілізаційної динаміки. // ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕВОЛЮЦІЇ ВІД ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА ДО "СУСПІЛЬСТВА ЗНАНЬ" І ДО SMART-СУСПІЛЬСТВА: ВИКЛИКИ І МОЖЛИВОСТІ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ / – Запоріжжя: ЗДІА, 2018. – 220с.
3. Олексенко Р. Людина в умовах інформаційного суспільства як об'єкт соціально-економічної рефлексії// Становлення і розвиток інформаційного суспільства як основи забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави . – 2017. - 59-62.
4. Олексенко Р.І. Вплив комунікацій на ціннісні орієнтири особистості Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2015. Вип. 62. С.65-73.

УДК 331.108.2

Терещук Олександр (Запоріжжя, Україна) - УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Інформаційне суспільство - теоретична концепція постіндустріального суспільства, історична фаза можливого еволюційного розвитку цивілізації, в якій інформація і знання продукуються в єдиному інформаційному просторі. Головними продуктами виробництва інформаційного суспільства мають стати інформація і знання. Характерними рисами теоретичного інформаційного суспільства, є: 1) збільшення ролі інформації і знань в житті суспільства; 2) зростання кількості людей, зайнятих інформаційними технологіями, комунікаціями і виробництвом інформаційних продуктів і послуг, зростання їх частки у валовому внутрішньому продукті; 3) зростання інформатизації та ролі інформаційних технологій в суспільних та господарських відносинах; 4) створення глобального інформаційного простору, який забезпечує (а) ефективну інформаційну взаємодію людей, (б) їх доступ до світових інформаційних ресурсів і (в) задоволення їхніх потреб щодо інформаційних продуктів і послуг. Концепція і термінологія «інформаційного суспільства» набули значного поширення в Україні услід за їх поширенням у світі з тими ж, характерними для світу, протиріччями та неясностями у їх застосуванні [1].

Управління персоналом - систематично-організаційний процес відтворювання і ефективного використання колективу працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту). В свою чергу персонал можна поділити на декілька типів: 1) персонал адміністративно-технічний - керівники суб'єктів господарювання, головний енергетик (механік), начальники цехів, дільниць, лабораторій, інженери та техніки, майстри та інші особи, на яких покладено

адміністративно-технічні функції; 2) персонал оперативний (черговий) - персонал, який перебуває на чергуванні в зміні і допущений до оперативного керування і оперативних перемикачів: диспетчери, чергові інженери та техніки, начальники змін, чергові на щитах керування, члени оперативно-виїзних бригад, які обслуговують теплові установки та мережі; 3) персонал оперативно-ремонтний - ремонтний персонал, спеціально навчений і підготований для оперативного обслуговування в затвердженому обсязі закріпленого за ним устаткування; 4) персонал ремонтний - персонал, навчений і допущений до ремонту теплового устаткування і мереж, засобів вимірювальної техніки і автоматики теплового устаткування; 5) персонал електротехнічний - спеціально підготовлений адміністративно-технічний, оперативний, оперативно-ремонтний, ремонтний персонал, який здійснює монтаж, наладку, технічне обслуговування, ремонт і керування режимом роботи електроустановок.

В сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. Зміна принципів функціонування сучасної економіки, створення підприємств різних форм власності, конкуренція, глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі людських ресурсів. Все більше управління персоналом в умовах інформаційного суспільства визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування. Для її характеристики можна привести слова Джона Сторейя про те, що управління людськими ресурсами - це "особливий підхід до управління людьми в організації, спрямований на досягнення конкурентних переваг шляхом стратегічного розміщення кваліфікованого й лояльного персоналу, що використовує цілісний набір культурологічних, структурних і кадрових технік" [3].

Це підтверджує, що найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Мистецтво керівництва полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації шляхом визначення цілей, функцій, завдань і принципів управління людськими ресурсами.

Перші, традиційно, пов'язуються із забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді визначається як отримання максимального. Однак, дедалі частіше ефективність розглядається не тільки як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а й пов'язується з такими поняттями як задоволеність співробітників своєю працею, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці. При чому людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом

компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без професійно підготовленого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. У зв'язку з цим формується новий погляд на робочу силу як на один із вирішальних ресурсів економіки, як на "людський капітал". Людей у наш час трактують уже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність як фактора успіху постійно зростає. Таким чином, сформувалася система управління людськими ресурсами, що замінює стару систему управління кадрами й визнає необхідність капіталовкладень в їх формування і розвиток, виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якісної робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою у працездатному стані і, навіть, створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, для майбутнього її розвитку. Отже, управління персоналом - це система взаємозалежних організаційно економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації [4].

Слід відмітити, що залог успіху не тільки у кваліфікованих кадрах, правильному управлінні, але й у оптимізації праці. Наприклад: є компанія, яка організовує доставку. Такій компанії, не дивлячись на кваліфікацію спеціалістів та гарне управління персоналом, потрібен оптимальний алгоритм будування маршруту та правильний розподіл навантаження кур'єрів. Такий підхід здатен підняти прибутки в середньому на 5%. Здається, що 5% це мало, але роздивляючись їх в рамках крупних компаній, це сотні тисяч, якщо не більше, прибутку.

Інформаційне суспільство породило новий напрям — ІТ спеціалісти. Вони орієнтовані на роботу з інформацією, на знання, використання інтелектуальних здібностей тощо. Перераховані особливості призводять до зміни трудових цінностей, формуванню нової трудової етики, зрушення трудових цінностей від матеріальних до інтелектуальних. Як наслідок, відбувається зміна уявлень про гідну працю і його критерії, як основи для індикації та розробки параметрів за оцінкою даного сегмента ринку праці. На перший план виходить людина зі своїми знаннями.

Тому, вступаючи на службу, молоді люди нового покоління створюють серйозні проблеми для ситуації, що адміністративної системи управління. До числа таких проблем відносяться: 1) відсутність жорстких графіків робочого часу - робота може бути зроблена протягом меншого часу або зі зсувом у часі. Наприклад деякі фахівці ІТ технологій адаптовані до нічного способу життя, при якому максимум їх працездатності випадає на вечірній і нічний час. До того ж час, яким володіє людина, ділиться не тільки між працею і дозвіллям, але може включати також час на домашнє господарство. Крім того, немає чіткого розподілу часу між роботою і дозвіллям, тобто час дозвілля може бути присвячено чогось, пов'язаного з роботою. Звідси впливає зацікавленість в дотриманні балансу роботи і особистого життя; 2) ідентифікація себе з професією, а не з організацією. Найчастіше фахівці в

сфері ІТ не можуть знайти спільної мови з співробітниками своєї фірми в силу відбитка своєї спеціальності; 3) заробіток людини залежить не тільки від заробітної плати, відпрацьованого часу, займаної посади, а й від результатів його діяльності. Працівник інформаційних технологій може подати ідею або самостійно створити бренд, здатний повністю змінити становище компанії на ринку продукції; 4) людина споживає набір благ, який може придбати на сукупний дохід (з урахуванням доходів, не пов'язаних з роботою), а також провести самостійно в домашньому господарстві; 5) рішення про пропозицію праці вже не індивідуальне, а сімейне, так як бажання члена сім'ї працювати в сфері інформаційних технологій може внести зміни в житті всього сімейства; 6) корисність залежить не тільки від споживання і дозвілля, але, наприклад, для власників своєї справи, від бажання зберегти і передати свою справу, від довгострокового потоку благ; 7) зняття територіальних обмеження для працівника - інформатизація суспільства, що почалася в 80-х роках минулого століття відкрила новий інформаційний ресурс - глобальна мережа Інтернет і нові технології, що дозволяють працювати буквально в будь-якому місці мініатюрним персональним гаджетами і системам бездротового зв'язку. Однак обійтися без таких фахівців вже не можна: без їх нового людського ресурсу організація може не придбати взагалі. Тому потрібно просто прийняти їх в такій якості і якомога швидше почати вважати їх інтелектуальним капіталом підприємства і одним з основних його ресурсів.

У найближчі десятиліття все більше людей і організацій почне розуміти, що не тільки техніка або будівлі становлять найважливіші активи компанії. Людина - найважливіша і дуже надійна форма капіталу. Це, звичайно, зовсім не означає, що «людський капітал» фігурує в балансовому звіті. І тим не менше керівники підприємств повинні явно і гідно цінувати своїх співробітників і враховувати пов'язаний з ними потенціал. Кваліфікований і активний працівник завжди коштував і зараз стоїть багато. Однак представники нових поколінь працівників мають суттєві переваги, якими не володіли кадри минулих поколінь [5]

Література

1. Персонал URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Персонал>
2. Управління персоналом URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Управління_персоналом
3. Економічний аналіз: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 "Облік і аудит" / За ред. Ф.Ф. Бутинця. Житомир: ПП "Рута", 2003. 680 с.
4. Особливості сучасного управління персоналом URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=935>
5. Проблемы управления персоналом в условиях трансформации общества в информационное URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/57/3176/>
6. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.
7. Пожуєв В. І. Осмислення місця і ролі інформації у сучасному суспільстві // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2010. Вип.42 С.4-13.

Ткачова Катерина (Запоріжжя, Україна) - КОНЦЕПЦІЯ ПАРТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

До недавнього часу діяльність підприємств була націлена на завоювання ринку та розробку нових технологій, а розвитку кадрового потенціалу мало хто приділяв увагу. Проте зараз, в умовах зростання конкуренції, топ-менеджери намагаються виправити цей недолік. Усе більше уваги приділяється підвищенню лояльності співробітників, їх мотивації та переманюванню нових кваліфікованих кадрів з інших фірм. Менеджери розуміють, що дешевше мотивувати та створювати умови для утримання вже існуючого персоналу, ніж наймати та навчати новий. Але матеріальне стимулювання співробітників підвищує тільки ефективність праці, та й лише на деякий час. Справжню ж лояльність та відданість підприємству не купиш не за які гроші. Допомогає вирішити цю проблему партисипативне управління (ПУ) – підхід до управління персоналом, заснований на активному використанні співробітників та їх представників у процесі управління організацією [1]. Тему партисипативного управління розкривали у своїх роботах Є.Скриптунова, С.Шапіро, М.Мескон, Є.Бондарева, Д.Бойетт та багато інших науковців. Метою роботи є вивчення концепції партисипативного управління. "Participative management" дослівно означає "управління, що ґрунтується на участі". Основним терміном тут є "участь", який обумовлює форми участі працівників в управлінні компанією, доходах та у власності й прибутках компанії-працедавця [2]. Розглянемо їх детальніше:

Участь в управлінні - це спосіб мотивації персоналу шляхом надання їм права відвідувати наради, брати участь в обговоренні проблем та прийнятті рішень по діяльності фірми. Участь у доходах - це спосіб мотивації, спрямований на скороченню витрат фірми за певними критеріями, наприклад: зменшення витрат на оплату труда і витрат робочого часу на одиницю продукції, покращення якості продукції і тому подібне. Ця програма підвищує трудову активність, націлює працівників на співпрацю, долає недоліки спеціалізації. Вона найбільш ефективна в невеликих і стабільних фірмах, де менеджери можуть контролювати витрати і розробляти нові стандарти діяльності. Участь в прибутках і власності мотивує робітників шляхом розподілу частини прибутку фірми між ними або наприкінці, за результатами роботи, у формі виплат (премій), або акціями, після закінчення певного терміну, зазначеного в угодах про довірче управління, що належать працівникам. Ця система ефективна у фірмах, що швидко зростають та отримують високі прибутки. Вона дає змогу встановити істотні заохочення для працівників та змінити розміри заробітної плати, під час пристосування фірми до змін на ринку.

Реалізувати вищеназвані форми участі допомагають механізми ПУ, а саме: 1) Надання персоналу можливості обговорювати проблеми компанії та шукати разом способи їх вирішення. Наприклад, організація опитування співробітників або проведення проблемних семінарів. 2) Створення міжфункціональних комісій. До їх складу входять робітники різних спеціальностей. Головною метою цих комісій є вирішення проблем, пов'язаних з компанією, враховуючи точку зору кожного члена такої комісії. Таким чином, кожен може зробити свій вклад у колективний результат. На результативність застосування ПУ впливає правильне використання його принципів. Їх порушення може знизити ефективність і доцільність партисипативного управління. Основними принципами ПУ є: 1) добровільна участь робітників в управлінні, під час роботи в групах, участі в опитуваннях або роботи в комісіях. 2) керівник зобов'язаний допомагати та направляти підрозділ, групу або комісію й надавати необхідну інформації. 3) регламентована робота працівників в малих групах та інших формах участі. 4) обов'язково повинен бути зворотній зв'язок на будь-яку пропозицію. Людям потрібно знати, що вони потрібні й працюють не даремно. Навіть якщо ідея не сподобалася чи не підходить, необхідно пояснити людині, чому прийняте таке рішення. Усі ідеї, що були схвалені, необхідно втілити в життя, а керівник повинен всіляко цьому сприяти. Якщо співробітники побачать, що їх ідеї залишаються на бумазі, їх ентузіазм почне швидко згасати. Будь-які досягнення колективу потрібно відзначати, щоб люди знали, які з їх ідей є цінними для підприємства, і в якому напрямку необхідно рухатися в майбутньому. Не повинно бути ніяких санкцій за висунення пропозицій, аби члени колективу не боялися це робити. Як й усі підходи до управління, партисипатизм має плюси й мінуси. Серед переваг ПУ виділяють ті, що стосуються корпоративної психології (підвищення лояльності та прихильності персоналу; поступове впровадження змін, через що робітники розуміють навіщо зміни й підтримують їх; відсутність розподілу на директорів та підлеглих: у результаті колектив сприймає себе як одне ціле) й ті, що підвищують ефективність роботи персоналу компанії (підвищення мотивації підлеглих; можливість для кожного члена команди проявити себе та свої знання, висувати пропозиції для вирішення задач фірми; підвищення кількості та якості ідей для розвитку підприємства).

Що стосується недоліків, то вони виникають, коли менеджери не вміють використовувати принципи ПУ або їм не вистачає терпіння й вони намагаються отримати все й одразу. До недоліків партисипатизму в управлінні персоналом можна віднести: 1) використання великої кількості робочого часу на обговорення питань. А якщо рішення не знаходиться, ніяких змін у діяльності компанії не відбувається. Це означає, що робочий час використовується даремно. 2) рішення приймаються довго, бо робітники погано проінформовані й витрачають зайвий час на з'ясування інформації, що бракує. 3) участь у різноманітних групах не зацікавлює звичайних робітників і вони починають формально до неї ставитися, через що робота в таких групах швидко зводиться на нівець. 4) у деяких питаннях підлеглі не

мають потрібної компетенції, тому їхні рішення можуть виявитися помилковими. 5) люди не хочуть брати участь в обговореннях проблем і вигадувати, як їх вирішити. Їм легше чітко виконувати поставлені задачі. 6) через недолік контролю, працівники можуть просто почати зловживати владою й приймати тільки вигідні для них рішення [3]. Отже, враховуючи все вище сказане, можна зробити висновок, що концепція партисипативного управління ґрунтується на залученні робітників до управління організацією, адже, якщо вони зацікавлені в діяльності фірми й отримують задоволення від своєї роботи, збільшується якість і продуктивність їхньої праці. Існує три форми залучення персоналу до управління, тому кожен менеджер може обрати ту, що йому до вподоби. Але впроваджуючи будь-яку з них, він повинен пам'ятати про принципи ПУ й обов'язково дотримуватися їх, аби отримати гарний результат і не відчувати недоліків цього стилю управління персоналом.

Література

1. Воронкова В.Г., Романенко Т.П. Андрюкайтене Регіна. Концепція розвитку проектно-орієнтованого бізнесу в умовах цифрової трансформації до smart-суспільства Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2016. Вип. 67. С. 13-27.
2. Воронкова В.Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки: науковий вісник: збірник наукових праць. - Київ: Вид-во УАН ТОВ "НВП "ВІР", 2015. Вип. 100. С. 91-97.
3. Воронкова В.Г. Розвиток науки та виробництва в контексті інноваційно-інвестиційної парадигми // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2006. Вип. 27. С. 12-21.
4. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С. 270-276.
5. Пожуєв В. І. Осмислення місця і ролі інформації у сучасному суспільстві // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2010. Вип. 42. С. 4-13.
6. Шавкун І. Г. Менеджмент ХХІ століття: колізія між глобалізацією і регіоналізацією // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С. 92-100.

УДК 351 (477)

Токар Сергій (Запоріжжя, Україна) - ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОЕКТНО-ОРІЄНТОВАНОГО БІЗНЕСУ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

В умовах сучасного мінливого бізнес-середовища головним завданням для компанії (організації) стає швидке реагування на зовнішні зміни та відповідне впровадження ефективних заходів і методів взаємодії в інформаційному суспільстві, яке на Заході поступово переходить в постінформаційне та smart-суспільство, що потребує розвитку smart-бізнесу та smart-економіки. Аналіз ринку, потреб споживачів, моніторинг змін в їх перевагах і поведінці стають стратегічно важливими для бізнес-процесів, визначають подальшу діяльність організацій в інтернет-середовищі, що

поступово стає «тканиною нашого життя» завдяки спроможності поширювати силу інформації всією цариною людської активності (М. Кастельс). Бізнес-процеси в умовах інформаційного суспільства, що переходить в smart-суспільство, представляють собою сукупність взаємопов'язаних дій, спрямованих на створення кінцевого продукту, – від розробки концептуальної ідеї до її втілення, що є технологічною засадою організаційної форми інформаційної епохи-мережі. Мережі як організаційні засоби простору Інтернет мають неабиякі переваги через властиві їм гнучкість та адаптаційність – принципові якості для виживання й успіху в довкіллі, що жваво змінюється. На сьогоднішній день Україна займає четверте місце в світі по кількості і якості ІТ-фахівців, і сам цей факт вражає. Ми тепер повинні створити можливості, щоб ІТ-продукт вироблявся в Україні, кінцевий продукт, а не тільки наші фахівці працювали на аутсорсинг, щоб Україна стала центром, де виробляється сучасний інформаційний продукт [1]

В основі концепції розвитку проектно-орієнтованого бізнесу в контексті еволюції від інформаційного суспільства до smart-суспільства - формування вмінь і знань з управління проектно-орієнтованим розвитком бізнесу, що розвивається у рамках мережі. Мережі поширюються у всіх сферах економіки, переважаючи та перемагаючи вертикально організовані корпорації та централізовані бюрократії. Формування вмінь і знань з управління проектно-орієнтованим розвитком бізнесу проводиться на основі комплексного підходу з урахуванням того, що процеси управління проектами направлені на досягнення стратегічних цілей мережевого підприємства (організації) та їх економічної вигоди [2].

Структура проектно-орієнтованого бізнесу може бути застосована до цілого ряду галузей, особливо в галузі машинобудування, інформаційних технологій, комунікацій, автомобілебудування і в сфері консультативного бізнесу. Визначення проектно-орієнтованої організації варіюється, але ключовим моментом є те, що така організація володіє всіма внутрішніми і зовнішніми ресурсами, так само як і індивідуальними функціями, такі як науково-дослідні розробки, виробництво і продаж, і формує організації, структуровані для виконання окремого бізнесу як індивідуального проекту. Принаймні, так стверджують М. Хобдей і А. Пренсіп. Інший важливий момент полягає в тому, що для впровадження таких важливих практик, як підвищення ефективності менеджменту, або розробка нових продуктів, необхідна організаційна структура, побудована для цілей тимчасового проекту, яка буде об'єднувати членів тимчасової організації, діяльність яких як фахівців проекту припиняється після його завершення. І така організаційна структура також має назву проектно-орієнтованої організації.

Сучасне бізнес-оточення висуває різноманітні вимоги до організації, і найголовніше з них - швидка реакція на зовнішні і внутрішні зміни. Для того, щоб реакція компанії на зміни, що відбуваються була синхронної і випереджаючої, фірми змушені вносити зміни в свою організаційну структуру одночасно підвищуючи їх динамічність і керованість.

Трансформація традиційних організацій в проектно-орієнтовані дозволяє досягти таких цілей.

У сучасній економіці умови господарювання змінюються дуже швидко. Поява нових технологій, нових видів продукції і послуг формують зміну запитів споживачів і саму структуру попиту. Підприємства змушені міняти свої стратегії з метою впровадження нових ідей, технологій або моделей поведінки. Сьогодні вже на порядку денному стоїть питання не стільки про необхідність економічного зростання, скільки про забезпечення його досить високих темпів. Досягнення цієї мети багато в чому залежить від специфіки зовнішнього середовища і здатності підприємства до розвитку бізнесу, ефективного використання права на організаційні зміни. Основними стратегічними викликами зовнішнього середовища є зростання конкуренції в умовах насиченого ринку, необмежені можливості сучасного виробництва і успішне впровадження інформаційних технологій, а успіх бізнесу залежить від швидкості реакції на зміни зовнішнього середовища. Це вимагає ефективного управління бізнес-розвитком, спрямованого на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Бізнес-розвиток може зачіпати структури, технології, товари, людей. Щоб його здійснювати, необхідно знати які цілі переслідують конкретні майбутні зміни, тобто починати зі змістовної сторони питання, з того, що повинно бути реалізовано, а потім тільки вирішувати, як це буде реалізовано. Своєчасний аналіз логіки процесів, що протікають у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства дозволяє ефективніше визначати цілі і бізнес-завдання, з меншими витратами здійснювати необхідні зміни, координувати їх за термінами і діям між собою і до змін зовнішнього середовища підприємства.

Під мережевим проектом розуміється - спільна пізнавальна, дослідницька, творча діяльність партнерів, що мають загальну проблему, мету, узгоджені методи, способи діяльності, спрямовані на досягнення спільного результату діяльності, але головне - організована на основі комп'ютерної телекомунікації, що припускає віддалену взаємодію. Вимоги, якими повинен володіти мережевий проект: обговорення проблеми здійснюється в реальних умовах; робота проводиться в основному в мережі Інтернет. Основним видом діяльності в мережевому проекті є робота з інформацією на різних носіях, в тому числі міститься в інформаційних ресурсах Інтернету. Можливість зосередитися на окремих проблемах, розглянути їх з різних точок зору дозволяє домогтися глибини роздумів і аргументованих висновків

Література

1. Воронкова В. Г. Формування інформаційної культури особистості як умова успішної адаптації людини до життя в інформаційному суспільстві // Гілея : науковий вісник: зб. наук. праць. К.: Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2014. Вип. № 86 (7). С. 198-203.
2. Воронкова В. Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства // Гілея : науковий вісник: зб. наук. праць. К.: Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2015. Вип. 93(2). – С. 174-179.

3. Гринберг, А. С. Информационный менеджмент: учеб. пособие / И. А. Король. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 415 с.

4. Інформаційні технології як фактор суспільних перетворень в Україні: зб.аналіт. доп. / М. А. Ожеван, С. Л. Гнатюк, Т. О. Ісакова; за заг. ред. Д. В. Дубова. К. : НІСД, 2011.96 с. Електронна версія: <http://www.niss.gov.ua>. Дата доступу: сер. 2016. Назва з екрана

Мельник В. В. Формування концепції інформаційного менеджменту: сутність, задачі, основні напрями розвитку // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : [зб. наук. пр.]. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2012. Вип.49. С.122-134.

5. Соснін О. В. Проблеми державного управління системою національних інформаційних ресурсів з наукового потенціалу України : [монографія]. К.: Інститут держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. 2003. 572 с.

6. Савченко С. В. Філософія глобального інформаційного суспільства як цивілізаційна парадигма розвитку сучасного суспільства // Гілея: науковий вісник: [зб. наук. пр.].К. : Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2014. Вип. 90. С. 194-198.

7. Пунченко О. П. Цивилизационное измерение истории человечества: [монография]. Одесса :Астропринт, 2013.448 с.

УДК 316.77 (100+477)

Юдакова Катерина (Запоріжжя, Україна) - ІНФОРМАЦІЙНА ВІЙНА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА УКРАЇНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО

XX століття стало століттям розвитку високих технологій, появи Інтернету. Частиною мережі Інтернет стає все більший відсоток світового інформаційного простору. Через дану всесвітню інформаційну мережу можливі негативні вторгнення в інформаційні ресурси інших країн. У зв'язку із цим, принципово в розумінні людства змінилося поняття «війна». З розвитком інформаційно-комунікаційних систем з'являється можливість ведення «прихованої» війни [1, с.36]. Інформаційна безпека - це здатність держави, організації, особистості, а також технічної і інформаційної системи або конструкції забезпечити необхідні інформаційні ресурси для підтримання їх сталого функціонування в будь-яких складних умовах існування і розвитку, а також їх здатність протидіяти виникаючим небезпекам і загрозам по відношенню до інформаційних ресурсів, технічних джерел інформації, комп'ютерних та інших різних мереж передачі та обміну інформації між технічними пристроями та конкретними споживачами [1, с. 67].

Інформація – це зброя нашого часу. Її гнучкість, багатофункціональність, анонімність (неможливість відстежити), можливість поєднувати різні форми впливу лише деякі з відомих плюсів, що дозволяють використовувати інформаційні технології у різних ситуаціях, на різних рівнях, у досягненні різних цілей: управління народними масами, зміна громадської думки, зміцнення або розхитування влади і т. п. [4, с. 234].

Термін «інформаційна війна» спочатку використовувався в американських військових колах. Інформаційна війна – це психологічний тиск на все суспільство або його частину. Вміла подача необхідної інформації допомагає створити певні настрої і викликати реакцію. Перші відомості про згаданий вид війни датується 50-ми роками 19 століття і стосується Кримської війни [1, с. 36]. Інформаційна війна може вестися як всередині держави, так і між різними країнами і є частиною складного процесу протиборства. Наявність інформаційного тиску на суспільство є показником закулісних політичних дій або підготовкою до будь-яких змін. Вона не вимагає великих фінансових вкладень і зусиль. Ефективність інформаційної війни залежить від грамотно складеної агітації, що спирається на почуття і бажання членів суспільства.

Суть інформаційної війни полягає у впливі на суспільство за допомогою інформації. До ознак інформаційної війни відносяться: обмеження доступу до певної інформації: закриття веб-ресурсів, телевізійних програм, друкованих видань; поява різних інформаційних джерел з однаковою інформацією; створення негативного психологічного фону з конкретних питань; поява в суспільстві емоційної напруженості; проникнення насаджуваної інформації в різні сфери суспільства: політику, культуру, бізнес, освіту [4, с. 234]. У сучасному світі інформаційна війна супроводжує всі більш-менш значущі збройні конфлікти, наприклад, військова операція НАТО проти Югославії в 1999 році або під час грузино-осетинського конфлікту в серпні 2008.

Однак найбільш масштабним за своїм охопленням прикладом інформаційної війни сучасності є інформаційне висвітлення подій в Україні 2013-2014 рр. Проблема інформаційних воєн навколо ситуації в Україні проявила себе досить гостро. Вони прийняли небачений за останні роки розмах і напруженість. Непримиренне протистояння проникло у всі сфери, пов'язані з українським конфліктом практично з перших днів його існування: від міжособових стосунків до державних; а провідну роль і роль головної зброї тут відіграють засоби масової комунікації (ЗМІ). На наших очах розгортається яскравий приклад використання інформації як самостійного і дуже потужного важеля конфлікту. Ми бачимо, як ЗМІ стають повноцінними інструментами ведення війни. Яскравий приклад того, як розвинувся цей напрямок науки про вплив на маси. Слово стає снарядом, через нього гинуть люди в самому буквальному сенсі. Проблема інформаційно-психологічних воєн стає все більш актуальною. Аналіз воєнно-політичної ситуації, що складалась упродовж останніх років навколо України та її території, дає підстави вважати, що Україна вже з початку проголошення незалежності стала об'єктом потужних пропагандистських операцій та тривалого психологічного впливу з боку Російської Федерації, яка з боєм і тугою не може позбутися свого імперського минулого та не залишає мрії про відродження Російської імперії в оновленому форматі, що без України буде неповним. «Гібридна» війна Росії проти України є якісно новим підходом ведення воєнних кампаній, ключовим моментом яких є психологічна та інформаційна обробка місцевого населення, застосування жорсткої сили

іміджевої дипломатії на підготовленому геопросторі держави, що дає змогу на сучасному етапі не лише проводити активну приховану інтервенцію на Сході України, але й анексувати на свою користь окремі території, зокрема Крим [3, с. 138]. І, якщо образ України в інформаційному полі Росії будувався на основі положень про меншовартість українського народу, відсутність української культури та і загалом недоречність існування незалежної держави України, яка згідно російської пропаганди є окраїною Російської Федерації, то образ росіянина та Росії загалом, до недавнього часу, в більшості українських ЗМІ формувалася під впливом тієї ж Російської Федерації та проросійських сил, як образ дружнього народу, старшого брата, надійного партнера.

Саме тому перед Україною постало важке завдання – дати гідну відсіч тому негативному інформаційному потоку «кремлівської» пропаганди, яка щодня ллється з екранів телевізорів, друкується проросійськими сайтами, газетами тощо. Однак, якщо на території підконтрольній українській владі, ситуація не така критична, то в самій Росії та на підконтрольній їй території, аудіо та відео простір повністю контролюється російською владою, яка робить все можливе для того, щоб наростити градус взаємної ненависті між українськими громадянами та росіянами, українцями сходу та заходу. Обидві сторони протистояння розуміють, що перемога у реальній війні значно залежить від перемоги в інформаційному полі, тому є потреба пошуку нових методів ведення інформаційного протиборства, дієвих у сучасних умовах, з впливом на споживача інформації не лише на території сторін конфлікту, а й за їх межами – на теренах інших держав світу. Враховуючи викладене, особливо актуалізується необхідність аналізу психологічних аспектів формування образу РФ в інформаційному просторі України.

В рамках українського конфлікту велику популярність набула так звана «риторика ненависті». У ЗМІ широко використовувалися поняття, що різко очорнюють політичного супротивника. З українського боку: «ватники», «сепаратисти», «колоради» і т. д. Російська сторона зробила акцент у бік бандерівської і нацистської орієнтації нової влади. З'явилися такі поняття, як «укри», «бандерлоги», «майдауни», «карателі» і т. д. Ще одним важливим моментом інформаційної війни за Україну є створення міфів, неправдиві заяви в ЗМІ, або «фейки». Не раз російські, а також західні журналісти бездоказово заявляли про бездіяльність української армії на території Донбасу [4]. Причому кожна сторона прагне звинуватити противника в брехні і тенденційності. Проте вищеописані прийоми лежать в області політичної пропаганди, яка добре помітна. Французький філософ і соціолог Жак Еллюль крім політичної виділив ще соціологічну пропаганду. Вона вважається більш складною і непомітною. Вплив відбувається через стиль життя, норми поведінки, прийняті в конкретному суспільстві, економічні та соціологічні чинники. Важливим інструментом тут є соціальні мережі, які багато в чому визначають образ населення. Про це Ж. Еллюль задумався ще в 1965 році, сьогодні, звичайно ж, про пропаганду ніякої мови не йде. Цей термін став майже лайливим, неприємним, вважається долею тоталітаризму.

Йому на зміну прийшло багато нових понять - PR, медійний вплив, реклама, маркетинг і багато інших. Однак мета їх залишається тією ж, що і за часів Холодної війни - контроль над свідомістю.

Література

1. Горбенко І.Д. Інформаційна війна – сутність, методи та засоби ведення / В.І. Долгов., Т.О. Грінченко // *Правове, нормативне та метрологічне забезпечення системи захисту інформації в Україні: Матеріали ювілейної науково-технічної конференції. К., 1998. С. 36 – 37.*
2. Зозуля О.С. Інформаційна зброя як геополітичний чинник та інструмент силової політики // *Державне управління: теорія та практика. 2013. № 2. С. 82 – 89.*
3. Магда Є. Виклики гібридної війни: інформаційний вимір // *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2014. № 5. С. 138-142.*
4. Олексенко Р. Людина в умовах інформаційного суспільства як об'єкт соціально-економічної рефлексії// *Становлення і розвиток інформаційного суспільства як основи забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави . – 2017. - 59-62.*
5. Олексенко Р. І. Вплив комунікацій на ціннісні орієнтири особистості Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2015. Вип. 62. С.65-73.
6. Семенов В.М. Сучасні аспекти забезпечення інформаційної безпеки України / О.О. Гиркіна // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. 2014. Вип. 5. Т. 2. С. 234–240.*
7. Сидоренко С. В. Філософія виживання людства // *Мультиверсум. Філософський альманах. Київ: Видавництво Інституту філософії імені Г.С. Сковороди НАН України, 2006. Вип. 55. С. 130-136.*
8. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.*

УДК 316.77 (100+477)

Фолькіна Олена (Запоріжжя, Україна) - ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Інформаційне суспільство, постіндустріальне суспільство, теле- або інтернет-суспільство – існує багато визначень в українській мові для опису соціальних процесів у суспільстві, які супроводжують швидку технологічну зміну останніх десятиліть. У сучасному світі Інтернет став глобальним середовищем. Зв'язок легко перетинає всі кордони і з'єднує ринки споживання та громадян різних країн, руйнуючи концепцію національних кордонів. Завдяки Інтернету ми легко отримуємо всю інформацію та миттєво зв'язуємося з нашими постачальниками. Швидкий розвиток інформаційного середовища сформував так звану концепцію інформаційного суспільства, яке поряд з прогресом має і деякі негативні наслідки. Адже проблеми інформаційного суспільства мають узгоджуватися з розвитком нових взаємин. Проте стали розвиватися негативні умови та нові конфліктні ситуації як серед людей, так і у суспільстві в цілому. Концепція інформаційного суспільства існує вже біля сорока років. Звернемо увагу на те, що її зародження настало в той час, коли з'явилися мейнфрейми з першими робочими станціями. За повідомленням Європейської комісії вже більше 90% компаній використовують у своєму бізнес процесі комп'ютери.

Сім відсотків середніх компаній обробляють повні бізнес-процеси з клієнтами через Інтернет. Але це свідчить про існування інформаційного суспільства, чи скоріше, про інформатизацію індустріального суспільства? Спробуємо розібратись. Поняття "інформаційного суспільства" було глибоко вкорінене у світі навіть у 70-х роках минулого століття, коли настав час постіндустріального простору. Зазначимо, що між термінами «постіндустріальне» та «інформація» можна ставити рівний знак, оскільки в повсякденній діяльності суспільства неможливо без нових знань і технологій.

Поняття постіндустріального часу є останнім історичним етапом у розвитку людської цивілізації, де найважливіші продукти можна назвати знанням та усвідомленням - це основні риси інформаційного суспільства. Загалом, рисами інформаційного суспільства є: - роль знань і володіння інформацією знаходиться на вершині суспільства; - значно збільшується частка послуг у валовому виробництві, а саме послуг, пов'язаних з когнітивним зв'язком; - інформаційне суспільство - це також глобальний інформаційний простір, взаємодія між людьми, наявність, відкритість мережеских ресурсів для задоволення потреб людини в інформаційних послугах і продуктах. У сфері послуг зростає роль послуг по обслуговуванню населення. Тут розвивається глобальна інфраструктура, яка відіграє важливу роль в сучасному інформаційному суспільстві. Багато професійних видів діяльності у всіх сферах сільського господарства, промислового виробництва та послуг економіки сьогодні здійснюється за допомогою комп'ютера. Існує два важливих аргументи, на які потрібно звернути увагу. З одного боку у світі зростає виробництво нематеріальних товарів, таких як програмне забезпечення, а також відбувається оцифровування багатьох продуктів медіа-галузі, таких як музика, фільми або тексти. Такі продукти сьогодні є найбільш доступними через Інтернет. Інший аргумент - це частковий збіг наукової ідентифікації продукції та швидкий переклад результатів досліджень нових продуктів.

На сьогоднішній день суспільством активно обговорюються соціальні проблеми інформаційного суспільства. Наприклад, відсутність доступу до Інтернету для соціально незахищених людей, відсутність рівних можливостей тощо. Так, Герберт Кубічек, професор прикладної комп'ютерної науки в Бремені та науковий директор фонду "Digitale Chancen" зазначає: «... тільки технологія може вирішити соціальні проблеми. Але те, що на перший погляд виглядає як подвиг у порівнянні з новими технологіями, при більш уважному розгляді можна розв'язати як соціально обумовлений дефіцит знань. ...Ми дуже часто плутаємо технічні навички з інформаційним змістом».

«Залишається питання, як впроваджувати нові технології надалі. Концепція інформаційного суспільства наступного покоління повинна більше враховувати соціальні контексти, а не цифрову соціальну інтеграцію». Використання інформаційного простору в усьому світі є абсолютно непропорційним. У той же час люди поділяються на тих, хто має навички розуміння комп'ютера та інтернету та тих, хто цього не робить. Саме

так формуються проблеми інформаційного суспільства. Наприклад, у розвинутих європейських країнах, в США, в Азії кількість людей, які користуються цифровими технологіями значно більше, ніж у інших країнах. У Африці це число мінімальне. Як правило, доступ до інформаційних технологій безпосередньо пов'язаний з економічним розвитком держави. Також виникає проблема з інформаційним змістом у середині країни. Не секрет, що, наприклад, в Росії регіони мають різні можливості щодо інформаційного спілкування. Така інформаційна структура спілкування має різні рівні розвитку. Причиною тому є не просто віддаленість об'єктів. "Цифровий розрив" проявляється через економічні, інституційні, моральні та етичні причини. Серед переліку проблем сучасного інформаційного суспільства, слід також сказати про правове регулювання.

Сучасні технології забезпечують доступ до різних послуг: електронне навчання, електронна комерція, пошук інформації тощо. Все це може спричинити ряд юридичних проблем. Це включає розповсюдження нелегальних, нецензурних матеріалів, шахрайських дій, порушення авторських прав. У вирішенні цих проблем, безумовно, повинна брати участь держава. Потрібно відстежувати, які інформаційні послуги доступні населенню, і спрямовувати їх у правильному напрямку. А проблеми глобального інтернету та їх вирішення можливі лише на основі міжнародного співробітництва. Проблеми розвитку інформаційного суспільства виникають також через об'єднання масової свідомості населення. Люди використовують одні і ті ж інформаційні продукти (реклама, новини, розваги). Народна ідентичність втрачається у світі інформації, порушують етичні принципи, знижує якість мови. Психологічний вплив на суспільну та індивідуальну свідомість більш розвинених країн гальмує політичну, культурну та економічну незалежність. У віртуальній реальності важко розпізнати ілюзію створення психологічних проблем, які виникають у вразливих особистостей, найчастіше це відноситься до дітей та молоді. Створюючи своє місце у віртуальному світі, людина може втратити доцільність сприйняття реального. А через надлишок різноманітної інформації людям надалі важче виділяти головне. Також вражає здатність деяких лідерів маніпулювати розумом суспільства за допомогою інформації. Таким чином, інформаційне суспільство починає втрачати свою стабільність. Говорячи про безпеку інформаційного суспільства, варто згадати, що існують проблеми з інформацією в умовах легкодоступних, відкритих і простих у використанні мереж. А що до системи освіти? Віддалені та мультимедійні технології навчання можуть виявити індивідуальні нахили дитини. Але якщо подивитися на це з іншого боку, з морально-етичної точки зору - роль вчителя-наставника в цьому навчальному процесі повністю нівелюється.

Залишається також проблема з безпекою захисту персональних даних, дотриманням прав автора та виробника інформації у електронних носіях. Слід признати і існування такого інструмента впливу на суспільство як інформаційна зброя. Інформаційна зброя означає сукупність

несанкціонованого доступу до електронної інформації та систем управління. Тут можуть бути виключені електронні системи, адміністрування збройних сил, управління важливими об'єктами, управління країною в цілому, громадськими інфраструктурами тощо. У світі виникає ймовірність руйнування енергії, транспорту, ядерних систем. Використання інформаційної зброї можна порівняти з використанням найбільш загрозливої зброї масового знищення. Різні методи пропаганди, акції, дезінформація суспільної думки використовуються для формування та зміни цінностей. Вплив інформації настільки великий, що вона здатна просто «зомбувати» населення.

Таким чином, ми визначили основні проблеми інформаційного суспільства, і всі вони - глобальні. На міжнародному рівні багато країн працюють разом, щоб спільно об'єднати зусилля для прийняття заходів, які допоможуть подолати негативні наслідки проблем інформаційного суспільства. Окрім певних сфер суспільних відносин, державам необхідно посилити правову політику, змінити методологію, зрозуміти правові проблеми та загрози інформаційного суспільства, знайти загальні шляхи їх подолання.

Література

1. Roszak T. *The Cult of Information: The Folklore of computers and the true art of thinking*. Cambridge: Lutterworth, 1986. 238 с.
2. Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*. М.: Academia, 2004. 956 с.
3. Моисеев Н. Н. *Универсум. Информация. Общество*. М.: Устойчивый мир, 2001. 200 с.
4. Мелюхин И.С. *Информационное общество: стоки,проблеми,тенденции развития*. М.: Издательство МГУ,1999. 456 с.
5. Олексенко Р. *Людина в умовах інформаційного суспільства як об'єкт соціально-економічної рефлексії// Становлення і розвиток інформаційного суспільства як основи забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави*. 2017. С. 59-62.
6. Олексенко Р.І. *Вплив комунікацій на ціннісні орієнтири особистості Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2015. Вип. 62. С.65-73.
7. Ткаченко Є. Ю. *Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2011. Вип. 47. С.270-276.
8. Пожуєв В. І. *Осмислення місця і ролі інформації у сучасному суспільстві // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2010. Вип.42 С.4-13.
9. Шавкун І. Г. *Менеджмент ХХІ століття: колізія між глобалізацією і регіоналізацією // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2008. Вип. 35. С.92-100.

УДК 005.2 + 338.24

Шокуров Станіслав (Запоріжжя, Україна) - ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД ТА ЙОГО АКТУАЛЬНІСТЬ В УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Історія управління проектами починається із виникненням людської цивілізації. Проекти супроводжують нас повсякчасно починаючи з приготування сніданку і закінчуючи глобальним науковим прогресом. Ще починаючи з розвитку цивілізації (будь-то будівництво єгипетських пірамід

чи Великої китайської стіни) люди планували, організовували, мотивували та контролювали свою діяльність [1]. Перехід до інформаційного суспільства став носити характер технократичного проекту (проектів), що має в своїй основі інноваційний характер, що базується на інформаційно-комунікаційних технологіях і включає створення автоматизованих інформаційних систем, які повинні задовольняти вимоги інформаційного суспільства [3]. Що стосується інформаційного суспільства то можна сказати що всі країни світу приділяють велику увагу для упровадження сучасних інформаційних технологій в економіку країн і життя суспільства та розвитку інформаційно-комунікативного менеджменту. У Японії ще у 1972 р. був підготовлений «План створення інформаційного суспільства до 2000 р.». У США у 1993 р. був підготовлений документ, що визнавав стратегію адміністрації країни у сфері інформатизації під назвою: «Національна інформаційна інфраструктура: план дій». У Європейському Союзі підготовлена у 1994 р. і прийнята комісією Європейської спільноти програма «Європейський шлях в інформаційне суспільство».

З 2000 р. почала реалізовуватися програма «Електронна Європа – інформаційне суспільство для кожного». У Фінляндії у 1995 р. розроблена програма «Фінський шлях в інформаційне суспільство», яка відома не тільки як високорозвинуте суспільство, але й як одна з самих конкурентоспроможних економік світу, що свідчить про дієздатність суспільства та інформаційно-комунікативного менеджменту. У 1996 р. уряд Німеччини представив програму «Шлях Німеччини в інформаційне суспільство» (Germany's Way to the Information Society). На протязі 1990-х рр. XX ст. у більшості найбільш розвинутих держав і цілому ряду країн, що розвиваються, були прийняті програми розвитку інформаційного суспільства [3].

Створено ряд міжнародних організацій, покликаних сприяти побудові інформаційного суспільства - Information Society Forum, European survey of the Information Society (ESIS). На кінець, у 2000 р на зустрічі G8 Була прийнята Окінавська Хартія глобального інформаційного суспільства. Окінавська хартія приділяє особливу увагу упровадженню сучасних інформаційних технологій, що здійснюють свій вплив на економіку країн, образ життя людей та соціальний розвиток, взаємодію державних структур та населення. Більшість країн, що підписали Окінавську хартію, приділяють особливу увагу упровадженню сучасних інформаційнокомунікативних технологій, що представляють собою парадигму створення інформаційного суспільства. Вона включає: 1) трансформацію змін в економічній і соціальній сферах – у максимальному використанні знань і передових ідей, в контексті яких повинен бути подоланий розрив у сфері доступу до інформації і знань що існує між країнами; 2) хартія підтверджує принцип, що всі люди повинні мати рівні права використовувати переваги глобального інформаційного суспільства; 3) хартія звертається з закликом до всіх ліквідувати розрив, що існує між країнами у сфері інформації та знань [3].

Проектний підхід привернув до себе увагу саме в останні десятиліття. В даний час основні методи управління підприємствами поєднуються з проектним менеджментом, а саме з розробкою WBS, OBS та CBS – структур, а також побудовою діаграми Ганта, визначенням критичного шляху, розробкою робочої структури проекту тощо. Використання таких методів спрощує та конкретизує діяльність менеджерів підприємства, покращує якість продукції діяльності, підвищує рівень контролювання керівників за повнотою та якістю виконання спланованих завдань, а також дозволяє вчасно реагувати на відхилення від планових показників та знижувати рівень підприємницьких ризиків [2]. Управління проектами починає бурхливо розвиватися саме в період становлення принципів наукового управління. Саме праці Ф.Тейлора, які стосувалися декомпозиції робіт та розподілу ресурсів, були першими кроками на шляху розвитку сучасних інструментів управління проектами. Також слід зазначити що вагомий внесок у розвиток методології управління проектами та проектного менеджменту зробив. А.Файоль, який розробив п'ять універсальних функцій управління. Засновником управління проектами вважають Генрі Ганта, якого ще називають батьком технік планування та контролю. В 30-ті роки в США набули розповсюдження ідеї Ганта, який запропонував використовувати діаграму, за допомогою якої можна було в зручній формі відобразити перебіг певних подій із зазначенням конкретних дат та визначенням їх тривалості. Згодом ці графіки отримали назву діаграма Ганта, що сьогодні широко застосовуються в проектному управлінні [1]. Часто зустрічається характеристика проекту як діяльності, за якої матеріальні, фінансові та людські ресурси організовано новаторським шляхом для виконання унікальної роботи при обмеженні у часі та витратах, щоб досягти позитивних змін, визначених кількісними та якісними параметрами. Крім того, зустрічаються трактування проекту як задуму (завдань, проблеми) та необхідних засобів його реалізації з метою досягнення бажаного економічного, технічного, технологічного чи організаційного результату. Проектом може бути окреме підприємство з конкретними цілями, які часто обмежуються конкретними вимогами до часу, вартості та якості результатів, що досягаються. Проекти також характеризуються як конкретні завдання з визначеними вихідними даними й встановленими результатами (цілями), що обумовлюють спосіб його вирішення.[2].

В управлінні підприємствами проектний підхід трактують як особливу форму управління, що дозволяє підприємству сконцентрувати увагу та ресурси на виконанні визначеного комплексу задач при певних обмеженнях, таких як час, ресурси, бюджет. Для того, щоб визначити основні переваги проектного підходу необхідно зазначити основні ознаки проекту. До них відноситься зміна стану проекту для досягнення мети, обмеження в часі, обмеження в ресурсах, неповторність чи унікальність.

Предметом проектного підходу є застосування методів, інструментів, критеріїв визначення порівняння та обґрунтування альтернативних управлінських рішень щодо втілення в життя підприємницьких ідей за умов

обмеженості наявних ресурсів. Власне управління проектами (Project Management) – це свого роду процес управління командою і ресурсами проекту, який можна zorganizувати та структурувати за допомогою специфічних методів, завдяки яким проект завершується в визначений термін успішно і досягає поставленої мети. Кожному керівнику підприємства, установи чи організації необхідно вміти використовувати універсальні знання й методи управління проектами для того, щоб мати змогу вирішувати такі завдання: формулювати цілі та мету діяльності підприємства; формувати їхнє обґрунтування; структурувати процеси (виокремити підцілі, підпроцеси, субпроцеси, етапи тощо); визначити фінансові потреби та джерела фінансування; розробити пошук підрядників та інших виконавців; готувати й укласти контракти; розраховувати бюджет; визначати терміни виконання та розробляти графіки реалізації; контролювати процес виконання і контролювати план його виконання; управляти ризиками проектної діяльності.

Потрібно також визначити чинники, які негативно впливатимуть на реалізацію проектів власне для українських підприємств: 1) незначна кількість професійних проектних менеджерів та відсутність можливості створення ефективної команди проекту; 2) відсутність інтересу чи фінансових можливостей до навчання управління проектами (відвідування тренінгів, семінарів, клубів проект-менеджерів); 3) невміння правильно і чітко формулювати цілі проекту; 4) невміння розрахувати всі витрати проекту; 5) приділення недостатньої уваги такій важливій сфері управління проектами як управління ризиками; 6) недостатня увага такій сфері управління проектами як управління часом проекту. Прикладами застосування проектного підходу в управлінні підприємствами вважають діяльність таких підприємств-монополістів як: НАК «Нафтогаз України», ПАТ «Укртелеком», ПАТ «Львівобленерго» та інші.

Важливою особливістю проектного підходу є те, що для кожного окремого проекту є унікальною та неповторною за своїми ознаками, параметрами, структурами, часовими, фінансовими чи ресурсними обмеженнями, а тому застосування проектного підходу в управлінні підприємствами потребує розвитку досліджень та завжди залишається актуальним. Для керівника підприємства важливо зрозуміти те, що проектний підхід застосовують за умови чіткого визначення завдання проекту та планування кінцевого результату, ресурсних обмежень, в т.ч. і часових. Застосування проектного підходу в управлінні підприємствами набуває особливої актуальності в кризових економічних умовах за рахунок підвищення необхідності концентрування уваги на усіх рівнях управління та етапах діяльності підприємств. Перевагами застосування проектного підходу є підвищення ефективності використання ресурсів, вищий рівень врахування ризиків, оптимізація джерел фінансування [2]. Саме тому розвиток прикладних засад проектного підходу в управлінні підприємствами може досягатись за рахунок активної практичної участі керівників підприємств та організацій в клубах чи асоціаціях управління проектами, навчання

проектного менеджменту у вищих навчальних закладах, відвідування бізнес-тренінгів. Таке навчання спрямоване на розвиток лідерських навичок у проектних менеджерів, їхнє уміння сформувати успішну команду проекту, правильно планувати параметри проекту, враховуючи всі обмеження (ресурси, тривалість та ін.) та ризики.

Література

1. Воронкова В. Г., Венгер О. М. Концепція проектно-орієнтованого розвитку бізнесу. Навчально-методичний посібник. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 1918.
2. Воронкова, В. Г. Концепція розвитку проектно-орієнтованого бізнесу в умовах цифрової трансформації до SMART-суспільства / Т. П. Романенко, Р. Андрюкайтене // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Запоріжжя, 2016. Вип. 67 (2016). С. 13 - 27.
3. Воронкова В.Г. Формування антропологічної парадигми політичного менеджменту в умовах глобалізації // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип.34. С. 24-42.
4. Воронкова В.Г. Формування постнекласичної парадигми сучасного менеджменту в умовах глобалізації // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2009. Вип.38. С. 13-29.
5. Воронкова В.Г. Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.15-35.
6. Кивлюк О.П. Глобалізація та інформатизація освіти в предметному полі філософії освіти // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2014. Вип. 57. С.192-200.
7. Олексенко Р. І. Філософія розвитку інформаційного суспільства в епоху глобалізації / Р. І. Олексенко // Гілея: науковий вісник. - 2015. - Вип. 98. - С. 230-232
8. Олексенко Р. Епоха глобалізації, її вплив на інформаційне суспільство / Р. Олексенко // П'ята всеукраїнська наукова конференція «Сучасні соціально-гуманітарні дискурси».2015. С.56-59.
9. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.
10. Шавкун І. Г. Менеджмент ХХІ століття: колізія між глобалізацією і регіоналізацією // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.92-100.

УДК 351(477)

Ярошенко Богдан (Запоріжжя, Україна) - МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Найважливішим соціальним завдання цього часу являється забезпечення посилення управлінського впливу шляхом його постійного вдосконалення методів та форм. Для цього необхідні ґрунтовні дослідження станів та властивостей відповідних об'єктів та суб'єктів управління, механізмів забезпечення їх ефективного функціонування.

Питання дослідження механізмів управління, державного управління та державного регулювання розглядали такі науковці як М. Ажажа, В. Аверянов, Г. Атаманчук, В. Афанасьєв, В. Бакуменко, О. Бойко, В. Воронкова, Є. Григоніс, Л. Григорян, Н. Єсипчук, А. Жирнов, Є. Карташов, Н. Нижник, Ю. Тихомиров, О. Фомін, О.Фурсін, І. Шпекторенко та ін.

Разом з тим поза увагою залишаються питання комплексного розгляду складових механізму забезпечення ефективного державного управління як теоретичних засад, так і практичних засад в діяльності органів публічної влади. Тому завданням є дослідження сутності механізму забезпечення ефективного державного управління з метою уточнення складових оцінювання ефективності діяльності публічного адміністрування.

Проведені дослідження щодо сутності механізмів державного управління показують, що відмінними рисами механізму управління є такі: необхідна і достатня конкретизація цілей; оптимізація функціонування режимів керованої системи; раціоналізація організаційної структури; забезпечення відповідного інформаційного забезпечення. Відповідно до цього, модель механізму державного управління має цілі розвитку та самозбереження, які визначають побудову та призначення будь-якого механізму та зміни зовнішнього середовища, під дією якого відбувається зміни режиму та його моделей функціонування [1].

Зв'язок управління із відтворювальною системою суспільства створює основу та аргументи для виділення видів ефективності управління (технічної, організаційної, економічної та соціальної), тобто такої ефективності, яка буде впливати на стан і розвиток суспільства, а в ньому конкретних людей, науковці пропонують розрізняти ефективність організацій від функціонування суб'єктів управління. Для них розробляється необхідний комплекс критеріїв та показників які характеризують ефективність організації та функціонування суб'єкта державного управління утворюючи методичну систему оцінки ефективності [2].

Такий підхід дає змогу поєднати складові концепції управління за результатами та нове публічне управління. Фактично, модель представляє собою два підходи: з одного боку управління за результатами та з другого процес, який лежить в основі запровадження системи управління якістю і надає змогу застосовувати методику проведення оцінювання економічності, ефективності та результативності публічного адміністрування.

Отже таким чином, основу комплексного механізму забезпечення ефективності публічного адміністрування складає механізм забезпечення ефективності як сукупність взаємопов'язаних елементів: принципів та положень концепції демократичного врядування, цілей, інструментів і технологій їх досягнення та процес здійснення послідовних дій органами публічної влади з метою досягнення значних цілей.

Література

1. Приходченко Л. Механізм забезпечення ефективності державного управління: структурна модель // *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр.* Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2010. Вип. 1 (41). С. 122–126.
2. Державне управління в умовах адміністративної реформи // [Електронний ресурс]. – Режим доступу (URL): <http://www.refine.org.ua/download-4812.html>
3. Олексенко Р. И. Философия, мировоззрение и мораль современного предпринимателя как составная экономико-социального развития общества // «Социосфера» : науч.-метод. и теор. журнал. 2013. № 1. 31 с.
4. Олексенко Р. И. Экономический механизм государственного регулирования

туристической отрасли Украины / Н. П. Гостева // Современный научный вестник. - 2013. - № 13. - С. 5-15.

5. Олексенко Р. Формування культури засобами масової інформації // *Fundamental and applied science. 2015. С. 172-175.*

6. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.*

7. Пожуєв В. І. Осмислення місця і ролі інформації у сучасному суспільстві // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2010. Вип. 42 С.4-13.*

8. Шавкун І. Г. Менеджмент ХХІ століття: колізія між глобалізацією і регіоналізацією // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.92-100.*

УДК 1/316.3

Яценко Артем (Запоріжжя, Україна) - ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Сьогодні у суспільстві відбуваються кардинальні зміни, які характеризуються: глобальними якісними перетвореннями у сфері розробки, передачі, збереження та обробки інформації, появою нових цифрових технологій, у тому числі лазерної техніки, автоматизацією та роботизацією багатьох процесів у виробничій та невиробничій сфері, впровадженням технологій віртуальної реальності, 3D моделювання та трьохмірного друку, масштабним поширенням зручних та мобільних засобів зв'язку, що дозволяють підтримувати зв'язок без часових та просторових обмежень, впровадженням сучасних соціально – технологічних підходів (теле-медицини, дистанційної освіти), реорганізацією структури суспільної праці, де переважною (домінуючою) часткою стає інтелектуальна праця, заснована на наукових знаннях, та вмінні знаходити й оперувати інформацією та ін. [1, с. 23].

Все це свідчить, що ми стаємо свідками революційного етапу переходу до інформаційного суспільства, який прийшов на зміну індустріальному ладу. На відміну від індустріального суспільства, де головною рушійною силою є розвиток промислового сектору, модернізація засобів виробництва та здійснення контролю за капіталом, в інформаційному суспільстві головним об'єктом і предметом виробництва та основним важелем суспільних перетворень виступає інформація, знання, інтелектуальна праця, впровадження нових, сучасних технологій, інноваційних рішень, всезагальна комп'ютеризація, а всі члени суспільства мають відкритий доступ, та широкі можливості до надійної, різноманітної інформації.

О. Данильян розглядає інформаційне суспільство як «якісно новий етап соціо-технологічної еволюції суспільства, що формується в результаті довгострокового соціально-економічного розвитку, що передбачає збільшення ролі інформації та знань, а також формування та споживання інформаційних ресурсів у всіх сферах життєдіяльності суспільства за

допомогою розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, що існують у глобальних масштабах» [2].

Відомий соціолог Мануель Кастельс вважає, що інформаційне суспільство з'явилося внаслідок інтеграції кількох технологій, а також через збільшення ролі інтелектуальних послуг у фінансовій сфері, що привели до утворення нової технічної економічної основи сучасного суспільства, що в свою чергу здійснює глибокий вплив на характер всіх сфер життя людини. Згідно М. Кастельсом, перехід суспільства на якісно новий рівень інформаційної епохи пов'язаний безпосередньо з бурхливим розвитком інформаційно – комунікаційних технологій (ІКТ), які заклали фундаментальні основи для нової технологічної системи, яка отримала своє розповсюдження по всьому світу [3]. Саме завдяки інформаційно – комунікативним технологіям людство отримало можливість вільного доступу до різноманітних інформаційних ресурсів по всьому світу не залежно від часу та місцезнаходження, обміну знаннями та інтеграції ідей, створення глобального мережевого інформаційно - комунікативного простору, що дає змогу ефективної взаємодії між людьми, значного розширення світового наукового потенціалу, удосконалення процесів державного регулювання у публічній сфері та адмініструванні, глобалізації економіки, сприяння розвитку мультикультуралізму та Інтернет ЗМІ [4].

Сутність аналізу, який проводиться М.Кастельсом у тому, що він розглядає інформаційні технології як мультисимволізацію інформаційного суспільства [3]. Так, М. Кастельс та О. Данилян у своїй визначеннях підкреслюють, що ядром трансформацій інформаційного суспільства, яке виступає фундаментальним джерелом продуктивності та влади, є генерування, обробка та передача інформації, що стало можливим завдяки розвитку та удосконаленню систем інформаційно – комунікативних технологій (ІКТ), поширенню процесів глобальної комп'ютеризації, розвитку та розповсюдженню телекомунікаційної інфраструктури, сотового, супутникового зв'язку, мережі Інтернет.

Тобто, у сучасному розумінні, інформаційно-комунікативні технології розглядаються не лише як сукупність різних технічних засобів для збереження та обробки інформації (як наприклад телефонізація та комп'ютеризація), а як глобальна система програмно-технічних засобів і процесів, рушійна сила науки та інновацій, головний інструмент перерозподілу, інтеграції ідей та праці, що призвів до докорінної трансформації більшості інститутів життєдіяльності і відіграє ключову роль у визначенні парадигми розвитку суспільства, - відмічається у статті В. Пожуєва «Осмыслення місця і ролі інформації у сучасному суспільстві» [5, с. 4-13].

Оскільки специфікою інформаційного суспільства є орієнтація на знання та інформацію, вмінні їх обробляти та ефективно застосовувати, а головним джерелом продуктивності виступає вплив інформації та знань на технології виробництва, то доречною буде думка, що конкурентоспроможність, продуктивність, соціокультурний стан та рівень

економічного розвитку інформаційного суспільства безпосередньо залежить від розвитку та впровадження ІКТ. Таким чином розвиток інформаційно – комунікаційних технологій є одночасно запорукою та ключовим чинником розвитку інформаційного суспільства.

Література

1. Данильян В. О. *Інформаційне суспільство та перспективи його розвитку в Україні (соціально - філософський аналіз): монографія*. Х. : Право, 2008. 184 с.
2. Кастельс М. *Информационная эпоха: экономика, общество, культура*; [пер. с англ. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 607 с.
3. Кастельс М. Пути к информационному обществу: структура занятости в семи главных индустриальных странах, 1920-1990 гг./ Ю. Аояма // *Международ. обзор труда*. М., 1995. Т.133, №1/3. С.52 – 79.
4. *Філософія інформаційно – комунікативного суспільства: теоретико- методологічний контекст: монографія* / В.Г. Воронкова, О.В. Соснін, В.О. Нікітенко, М.Ю. Максименюк; за ред. д. філософ. н., проф В.Г. Воронкової. Запоріжжя: ЗДІА, 2016. 276 с.
5. Пожуєв В.І. Осмислення місця і ролі інформації у сучасному суспільстві // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2010 Вип. 42 С.4-13.