

управління людськими ресурсами; ділову ефективність; орієнтовані на досягнення мети, певних результатів, здатні переборювати перешкоди, просуваючи інноваційні ідеї.

Література:

1. Воронкова В. Г., Андрюкайтене Регіна, Максименюк М. Ю. Формування концепції ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного нооменеджменту у сучасну епоху // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : збірник наукових праць / За ред. В. Г. Воронкової. – Вип. 69. – Запоріжжя, РВВ ЗДІА, 2017. – С. 44-50.

2. Воронкова В. Г. Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя / В. Г. Воронкова // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць / Гол. ред. В. М. Вашкевич.- К. : Вид-во «Гілея», - 2015. – Вип. 100. – С. 91-97.

3. Дзьобань О. Комунікація в інформаційному соціумі / О.Дзьобань // Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 19–20 квіт. 2017 р. / МОН України, Міністерство культури України, Київ. нац. ун-т культури і мистецтв; редкол.: М. М. Поплавський (голова), Костиця І. О. (заст. голови) [та ін]. – Ч. 2. – Київ: Вид. центр КНУКіМ, 2017. – С. 331-333.

Мішук Віталій (Запоріжжя, Україна)

СПЕЦИФІКА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Інформаційне суспільство базується на знаннях, тому потребує розвитку економіки знань, в основі якої соціальний (інтелектуальний) капітал. Тому необхідно розвивати і формувати економіку, що базується на знаннях, в основі якої інтелектуальний капітал.

Напрями удосконалення управління людськими ресурсами в організації в умовах інформаційного суспільства – це цілеспрямована діяльність організації щодо розробки концепції управління людськими ресурсами, включаючи розробку концепції і стратегії людського капіталу, принципів і методів управління людськими ресурсами, перетворення людського ресурсу на додаткову вартість, що приносить організації прибуток. Напрями удосконалення управління людськими ресурсами включають: 1) формування системи управління людськими ресурсами; 2) планування кадрової роботи щодо формування концепції управління людськими ресурсами; 3) управління підвищенням кваліфікації; 4) інвестиції в людський капітал.

Поняття «людський капітал» знаходить широке визнання в сучасній науковій літературі, адже від його стану залежить тип економіки в умовах інформаційного суспільства та глобалізації. Організації, що орієнтуються на людський капітал (соціальний, інтелектуальний) переходять на гнучкої системи

Секція 4. Наукові дослідження студентів, аспірантів і магістрантів з проблем інформаційного суспільства

роботи, використання інтелекту, включають горизонтальні зв'язки між людьми, соціальні мережі і відповідні норми, що впливають на продуктивність праці і добробут населення. Людський (соціальний) капітал регулюється на мікрорівні організації і всі її рівні взаємодіють, породжуючи синергетичний ефект. Крім навичок і знань, людський капітал має велике значення для формування інтелектуального капіталу організації, за рахунок чого організація може стати конкурентоспроможною.

Д.Кулман визначає людський капітал як зовнішні і внутрішні зв'язки, задіяні у формуванні людського капіталу. Горизонтальні зв'язки забезпечують ідентичність і спільність цілей, направлених на економічний розвиток і стимулювання підприємницької ініціативи. Людський капітал (людські ресурси) - поняття, що визначає головне багатство будь-якого суспільства і організації, процвітання якого можливо лише при умові відтворення, розвитку і використання цього ресурсу з врахуванням інтересів кожного. Поняття «людський капітал» є більш ємним, чим «трудові ресурси» і «персонал», так як включає в себе сукупність соціокультурних характеристик і особистісно-психологічних властивостей людей.

Специфіка людських ресурсів на відміну від всіх інших ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних) в наступному: 1) люди націлені інтелектом, отже їх реакція емоційно-осмислена, а не механічна; 2) процес їх взаємодії є двостороннім; 3) люди, що здатні удосконалювати свій розвиток, є найбільшим джерелом прибутку організації та ефективності суспільства, щоб бути конкурентоспроможними в інформаційну еру; 4) люди вибирають усвідомлений тип діяльності, ставлячи перед собою високі цілі. Тому суб'єкт організації повинен надавати умови для розвитку людського капіталу, який буде перетворюватися на соціальний та інтелектуальний. Ще в 70-і рр. у передових фірмах та організаціях відділи кадрів були перейменовані на відділи по управлінню людськими ресурсами, стали виконувати функції по стратегічному управлінню людськими ресурсами, формуванню кадрової політики, розробки програм розвитку людських ресурсів, плануванню потреб в людських ресурсах. Людський інтелектуальний капітал – це капітал, втілений в людях, у формах освіти, професійних знаннях, досвіді, культурі, від розмірів якого залежить ефективність працівників і всієї організації, культура і якість праці.

Управління знаннями передбачає інтеграцію різних управлінських концепцій. Це і інформаційний менеджмент, і комунікаційний менеджмент, і управління інтелектуальною власністю, і сучасні форми організації (управлінські команди, спільноти професіоналів). Управління знаннями повинно ввійти як обов'язкова дисципліна в освітні стандарти вищої школи. Основною задачею сучасної організації є виявлення, збереження і ефективне використання знань людей. Значна частина методів, що використовуються в управлінні знаннями, базуються на досягненнях не тільки в сфері

інформаційних технологій, але і в менеджменті, психології, соціології, культурології. На перший план виходять організаційна культура, орієнтована на обмін знаннями, формування лідерства, інформаційні та іміджеві технології. Все це свідчить про те, що в ХХІ столітті перехід до виробництва знань та інформації і до виробництва нових технологій обробки інформації є домінуючим і перевищує ефективність всіх технологічних процесів. Інформаційна компонента починає домінувати на будь-якому виробництві і у бізнесі, що стає важливим індикатором і результатом розвитку організації як єдиного цілого.

Література:

1. Валента Ф. Управление инновациями / Ф. Валента. – М. : Прогресс, 1985. – 137с.
2. Воронкова В. Г. Интернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства / В.Г.Воронкова // Гілея : науковий вісник : зб. наук. праць. – К. : Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2015. – Вип. 93 (2). – С. 174-179.
3. Кравченко І. М. Аналіз категорії «трудовий потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудові ресурси» // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : Збірник наукових праць / Під ред. В. Г. Воронкової. – Вип.51. – Запоріжжя, РВВ ЗДІА, 2012. – С.124-131.
4. Куцепал С. В. Освіта в глобалізаційно-інформаційному континуумі: необхідність трансформації / С. В. Куцепал // Філософські обрії. – Вип.15. – Київ; Полтава, 2006. – С.27-40.
5. Савченко С. В. Концепції «суспільства знань» як стратегічного ресурсу держави у гуманітарно-науковому дискурсі / С. В. Савченко // Гілея: науковий вісник : [зб. наук. пр.] – К. : Вид - во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2015. – Вип. 91. – 236-241.

Мурадян Вартан (Харків, Україна)

НОВІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ МІГРАЦІЇ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Розвиток та еволюція суспільства постійно впливають та змінюють умови життя людей. Сьогодні, коли ми ввійшли в новий, інформаційний, етап розвитку суспільства матеріальні цінності поступово поступаються своєю цінністю ідеям, відкриттям, винаходам та в цілому інформації та доступу до неї. Разом із цим й адаптуються інші суспільні процеси, як, наприклад, міграція.

Міграцію та пов'язані з нею категорії вивчали та досліджували давно та багато вчених в усьому світі оскільки цей феномен характеризує суспільство з перших його кроків та завжди викликає зацікавленість вчених та дослідників. В. Мукомель, А. Ястребова, Е. Волосенкова, П. Кабаченко, В. Крайнов вивчали методичні та практичні аспекти інтеграції іммігрантів на пострадянському просторі, міграційну політику, керування міграційними процесами. С. Блантер та Е. Нагайцева досліджували соціологічні підходи до вивчення міграції та

Секція 4. Наукові дослідження студентів, аспірантів і магістрантів з проблем інформаційного суспільства