материализации оптимизационных моделей варьируется, принятие модели обосновывается управленческими решениями с обязательным установлением показателей ее эффективности. Необходимо учитывать требования стратегического менеджмента, которые заключаются в полном соответствии принятой оптимизационной модели актуальным потребностям и решению текущих задач в пределах бизнес-процессов подрядного предприятия, прозрачности для всех участников организационных процессов, непосредственным урегулированием с действующими нормативно-правовыми стандартами в сфере капитального строительства (Бугров, Бугрова, 2017).

Ключевые слова: конкурентоспособность; подрядное предприятие; организация строительного производства; модель оптимизации

Список литературы

1. Марчук, Т. (2009). Оценка конкурентоспособности строительной организации на строительном рынке. *Формирование рыночных отношений в Украине*, 6 (97), с. 120-124.
2. Костюченко, В., Кудинов, Д. (2006). *Организация, планирование и управление в строительстве*. Ростов-на-Дону: Феникс.
3. Федотова, С. (2010). Совершенствование методологических подходов к оценке конкурентоспособности продукции и услуг инновационно-инвестиционных предприятий строительного комплекса Украины. *Инновации*, 10, с. 95-97.
4. Пинда, Ю. (2012). Процессно-ориентированные основы формирования организационно-экономического обеспечения конкурентоспособности отечественных строительных предприятий. *Фондовый рынок*, 42, с. 26-28.
5. Бугров, А., Бугрова, Е. (2017). Управление проектами и ценообразования в строительстве. *Управление развитием сложных систем*, 29, с. 19-25.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ МЕСТА И РОЛИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Райда Елена

Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

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

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

Результаты исследования. Анализируя производственную деятельность предприятий, рабочих разделяют на основных - которые непосредственно участвуют в процессе создания продукции, и вспомогательных - которые выполняют функции обслуживания основного производства. Структурная характеристика персонала предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия. Уровень квалификации кадров - залог высокой производительности труда. Во-первых, в нынешних условиях высокого уровня механизации и автоматизации производства управлять производством могут только высококвалифицированные кадры. Во-вторых, от уровня квалификации кадров зависит степень использования средств производства: машин, механизмов, материально-энергетических ресурсов. В-третьих, в зависимости от квалификации кадров во многом зависит выбор форм и методов организации труда и производства. Новая экономика требует нового человека, нужен человек-инноватор. Технологическая революция, в которой мы живем, определяется развитием таких отраслей, как

информационные технологии и биотехнологии. И те, и другие ориентированы на индивида, а не на массы. На смену однозначному объективному детерминизму приходит проектирование неустойчивых саморазвивающихся систем, включающих в себя человека. Важно отдать инициативу вниз, предоставить руководителям предприятий большую свободу. И руководители предприятий тоже отдадут больше свободы «вниз» - в этом и тенденция, и главный секрет успеха наиболее успешных государств и крупнейших корпорациях мира. Механизмы самоуправления, противоположные модели иерархического менеджмента, функционируют не только в крупных компаниях. Принципы управления, учитывающие инициативу индивида, работают в экономически наиболее успешных странах мира от Америки – до Европы и Азии (Старжинский, и др., 2016).

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

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

Список литературы

1. Andriukaitiene, R., Voronkova, V., Kyvliuk, O., Maksimenyuk, M., Sakun, A. (2017). Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of management. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1-1), p. 220-226.
2. Voronkova, V. (2016). The formation of the concept of noosphere development of modern society in the conditions of information society. *Philosophy & Cosmology* Научный журнал: К: Международное философско-космологическое общество / Под ред. О.Базалука, 16, p. 179-191.
3. Старжинский, В. П., Цепкало, В. В. (2016). На пути к обществу инноваций. Минск РИВШ.

ПУТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОМПЬЮТЕРИЗИРОВАННОЙ СРЕДЫ УНИВЕРСИТЕТОВ КАК УСЛОВИЕ ВХОЖДЕНИЯ УКРАИНЫ В ИННОВАЦИОННУЮ ЭРУ

Резанова Валерия

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара, Днепр, Украина

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

Проблемная ситуация. В Украине для решения учебных задач информационные технологии используются недостаточно, что связано не только с недостаточным финансированием государственных учебных заведений, а и с человеческим фактором. Низкая осведомленность педагогов о широких интерактивных технологических программах в силу информационной отсталости от общей тенденции, сложное принятие новых условий, которые необходимо соблюдать при использовании компьютерных технологий при обучении конкретным предметам не позволят двигаться украинской технологической мысли в сторону учебного процесса даже при условии сильных государственных программ развития информационно-коммуникационных технологий (Нікітенко, 2017).

Методы исследования: Анализ, синтез и обобщение европейского опыта использования технологий для определения методологических ориентиров создания компьютеризированной среды в отечественных учебных заведениях; использование метода научной экстраполяции позволило определить возможности применения позитивного мирового опыта в отечественной педагогической теории и практике; наблюдения за использованием информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе.