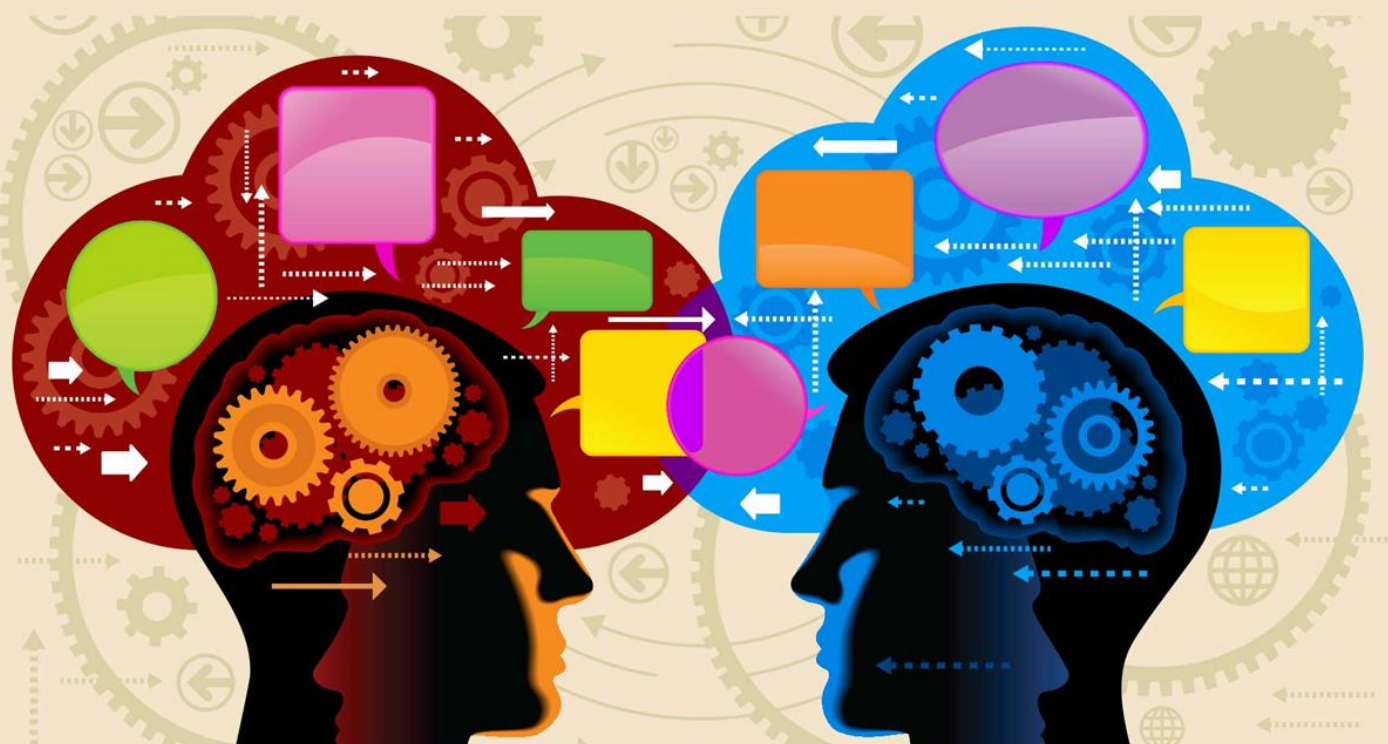


**SCI-CONF.COM.UA**

# **SCIENCE, SOCIETY, EDUCATION: TOPICAL ISSUES AND DEVELOPMENT PROSPECTS**



**ABSTRACTS OF V INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE  
APRIL 12-14, 2020**

**KHARKIV  
2020**

# **SCIENCE, SOCIETY, EDUCATION: TOPICAL ISSUES AND DEVELOPMENT PROSPECTS**

Abstracts of V International Scientific and Practical Conference

Kharkiv, Ukraine

12-14 April 2020

**Kharkiv, Ukraine**

**2020**

# **ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Драчук Юрий Захарович,**

д.э.н. профессор,

Институт экономики промышленности НАН Украины,

**Савюк Лариса Александровна,**

к.т.н., доцент,

Ивано-Франковский юридический институт

Одесской национальной юридической академии,

**Снитко Елизавета Александровна,**

к.т.н., доцент,

Луганский национальный университет им.Тараса Шевченко

**Введение.** Эффективное управление на предприятиях промышленности формируется на приоритетных направлениях, где высшим приоритетом конкурентоспособности является обеспечение стабильности функционирования предприятия, реализация которого обеспечивается интересами хозяйствующего субъекта и учетом развития и социально-экономического положения управленческого персонала. В рамках этого процесса главные усилия должны быть направлены на развитие креативной модели управления на основе роста потенциала профессиональной управленческой эффективности.

**Цель работы.** На основе обобщения подходов в сфере мотивации управленческого персонала в рамках производственных задач в сфере отраслей промышленности рассмотреть возможности специалиста влиять на трудовую деятельность, повышая свой интеллектуальный уровень и производительность труда.

**Материалы и методы.** Принимаются во внимание используемые сегодня методы оценки, которые сложились еще в прошлом веке (Ф.У. Тейлор, А. Файоль и др.). Так, А.Файоль утверждал: управлять - значит, вести предприятие к определенной цели, изымая максимум из имеющихся в распоряжении ресурсов [1]. В современном мире организация скорее рассматривается как

живой организм, а главной ее ценностью является человеческий капитал, которому в настоящее время уделяется больше внимания, чем во времена создания данной теории. Но это не умаляет достоинств принципов организации и управления А. Файоля, отца современной теории менеджмента, который впервые поднялся над уровнем заводского цеха и обобщил принципы управления предприятия в целом. Именно Анри Файоль соединил идеи функциональной администрации Тейлора и старый принцип единоначалия, в результате чего получено новую схему управления, которая и легла в основу современной теории организации. Кроме этого, А.Файолю разработана теория администрирования, функции управления и отдельные принципы поведения, которые до сего времени активно применяются в практической деятельности.

В то же время эволюция методов и приемов оценки управленческой деятельности происходит постоянно. Среди них выделяются и принимаются следующие: **гуманистический подход** к оценке руководителей - для раскрытия всех лучших сторон, успеха в труде руководителя, формировании различных вариантов наилучшей творческой деятельности, связанной с проблемами профессионального совершенствования работника и перспективами его профессионального роста; **ситуационный подход** к оценке руководителей, представляющий определенные соотношения средств труда, предметов труда и людей — участников производства, объединенных совместной деятельностью, где в качестве основного способа выявления актуальных ситуаций принят социологический метод. Метод основывается на активном вовлечении в процесс отбора ситуаций широких слоев трудового коллектива и позволяет учесть традиции, привычки, обычаи, сложившиеся в коллективе, которые могут порождать различного рода барьеры, препятствовать выявлению проблем, действительно тревожащих коллектив и препятствующих выполнению поставленных перед ними задач; **и третий деятельностный подход**, объединяющий два наиболее распространенных подхода, в русле которых выполняется большинство исследований - личностно-опосредованный и непосредственно-деятельностный. Успешная или

неуспешная деятельность руководителя связывается с наличием у него определенных личностных качеств. Трудно отрицать существование связи между особенностями личности руководителя и его работой. Но такая связь существует и является действительно значимой для результатов его труда. Но на современном этапе развития науки об управлении и психологической науки установить достаточно надежно эти связи не представляется возможным.

**Результаты и обсуждение.** Проблемы повышения эффективности управленческой деятельности всегда направлены на достижение основных целей, связанных с формированием устойчивой тенденции развития HR – управленца (HumanResources), где требуется использование многоуровневой «горизонтальной» системы оплаты труда на основе оценки эффективности выполнения компетенций, обоснования стандартного методологического подхода креативной модели управления. На основе обобщения подходов в сфере оплаты труда и мотивации управленческого персонала в производственных задачах угледобывающей, горнорудной и металлургической промышленности рассматривается более качественная оценка трудового вклада сотрудника с последующим выражением этого в денежном эквиваленте и возможности каждого сотрудника влиять на свою заработную плату, повышая свой интеллектуальный уровень и производительность труда [2].

Повышение экономической заинтересованности работников в улучшении конечных результатов их деятельности остается одной из важнейших проблем для предприятий любых организационно-правовых форм собственности. Эффективное решение этой проблемы возможно только через применение систем мотивации труда, которые устанавливают прямую зависимость от вклада управленческого персонала в достигаемый предприятиями финансовый результат. На современном этапе состояние проблем в данной сфере сводится к поиску и созданию эффективных критериальных условий для повышения производительности и заинтересованности работников в своем труде.

Таким условием является уровень и удельное соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму, степень участия и удельный вес

профессиональной активности руководителей и специалистов по решению управленческих задач на основе количественных и качественных показателей. Необходимо располагать более эффективным мотивационным инструментарием в подотраслях промышленности, способствующим карьерному росту персонала, продвижению по степеням мастерства за счет усложнения задач и расширения круга ответственности и полномочий.

Проблемы роста удельного соотношения средней заработной платы к прожиточному минимуму, в современных условиях хозяйствования, становятся все более острыми и актуальными в связи и с тем, что для большого числа предприятий регулярность выплат, размер средней заработной платы, предопределяют не только перспективы развития креативной модели управления, но и способствует усилению профессиональной активности.

На данный момент очень важно говорить о системном подходе, но на практике это не так. Сейчас как раз всё, что происходит, показывает, что необходимо системно подойти к этим вопросам. Игрет роль не один какой-то фактор, а множество факторов. Очень важно сейчас, в период глобального экологического кризиса в условиях пандемии, решать проблему, например, проблему вируса, и брать во внимание не только сам фактор вируса, а множество факторов, влияющих и на экономику. и на социальную инфраструктуру. И ещё можно подчеркнуть следующую важную тему: глобальная биологическая война, значит, после этой войны — как всегда, после всякой войны — будет абсолютно новый мир. К этому надо подготовиться, так как мир перешагнул рубеж, и начинается мир, в котором искусственный интеллект поможет людям жить абсолютно по-другому. Но для этого необходимо, чтобы естественный интеллект тоже изменялся.

А в условиях перехода к экономике знаний ценность человека определяется возможностью использования именно неповторимых особенностей этого человека в процессе трудовой деятельности, где работник по опыту, умением, мотивами, интересами, ценностями, стимулами, установками является стратегическим ресурсом организации. Конечно,

управление персоналом, что почти на 40% состоит из «работников знаний», становится приоритетным направлением в общей системе управления современной организацией. Так, по определению М. Армстронга: «управление человеческими ресурсами - это стратегический и последовательный подход к управлению ценными активами организации - людьми, которые в ней работают и осуществляют индивидуальный и коллективный вклад в достижение ее целей, поддерживая постоянное конкурентное преимущество компании» и «... не существует предела для профессионального само-совершенствования и саморазвития, так как этот процесс имеет динамический, диалектический характер и обусловлен своими целями и новыми требованиями, которые появляются в соответствии с изменениями стандартов профессиональной деятельности, а также идеальных представлений о содержании, смысле, методах и форм профессиональной деятельности» [3]. А опыт стран мира доказывает эффективность образования, суть которого в том, что будущие специалисты проходят обучение и получают компетенции по заказу и под контролем опытных специалистов промышленных предприятий и бизнес-структур, выполняющих проекты и творческие задания на заказ производства, где проходят практику, а в дальнейшем зачисляются на инженерные должности уже сформированными профессионалами.

И обычной практикой, почти для всех отраслей промышленности, является жизненная необходимость переподготовки молодых специалистов на производстве или за его пределами. Следует отметить появление первых ростков понимания необходимости и неизбежности качественных изменений и трансформации подготовки инженерных кадров в стенах ЗВО согласно мировых профессиональных стандартов. Так, на официальном портале Министерства образования и науки (МОН) Украины справедливо отмечено, что конкурентоспособность любого государства и качество жизни ее населения напрямую зависит от уровня профессиональной подготовки кадров [4].

Как отмечается отечественными исследователями, развитие социального потенциала промышленности на микро-, мета, макроуровне требует

определения и конкретизации обязанностей государства и его институтов в создании условий и возможностей для накопления человеческого и социального капитала, где предлагается комплекс мер социальной политики в сфере промышленности, основными задачами которого являются:

внедрения современных механизмов стимулирования высокопроизводительного труда, формирования и распространения промышленной культуры инновационного типа;

постепенное повышение размера минимальных ставок (окладов), переход к научно обоснованному нормированию труда;

активизация внедрения научно обоснованного нормирования труда [5].

**Выводы.** Рассмотренные подходы к оценке эффективности выполнения компетенций управленческим персоналом целесообразно применять как для управленческого персонала в целом, так и для сотрудников структурных подразделений. Непосредственное изучение и применение подходов требует дальнейших научно-практических и прикладных разработок.

Достижения отечественных ученых в сфере теории и практики научного управления с помощью пропаганды научных результатов в популярных изданиях, публикации методических рекомендаций и разработок необходимо доводить до молодых менеджеров, руководителей предприятий. Современная украинская модель управления основывается на сочетании накопленных мировых знаний и их адаптации к конкретным национальным условиям.

Литература:

1. Файоль А. Общее и промышленное управление. - М.: Контролинг, 1992. - 111 с.
2. Ращупкина В.Н, Драчук Ю.З. Методология многоуровневой системы оплаты труда на основе оценки эффективности выполнения компетенций // Научный вестник Международного гуманитарного университета.- серия: Экономика и Менеджмент.- Сборник научных трудов, выпуск 26.- Статьи участников Второй



международной мультидисциплинарной конференции «Черноморские научные студии», 13 мая 2016 г.- Одесса, 2016.- С. 88-99.

3. Драчук Ю.З., Снитко Е.А., Завгородняя Е.Е. Роль образования в формировании человеческого капитала и профессиональной подготовки специалистов для нужд национальной экономики / Устойчивое развитие социально-экономических систем: материалы III Всеукр. научно-практической. конф. (14 мая 2019 г. .; г. Киев) / Отв. За вып. С Остапчук. К.: ООО «ВИПО», 2019. - 206 с. С. 189 - 192.

4. Савюк Л.А., Драчук Ю.З. Актуальные проблемы рынка труда промышленных регионов в условиях перманентного кризиса в экономике Украины: Сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции «Управление социально-экономическим развитием регионов и государства» / [под ред. А.В. Череп]. Запорожье: Издательство ЗНУ, 2019. - С. 285-287.

5. Новикова О.Ф., Логачева Л.Н. Социальный потенциал развития промышленности Украины: методологические аспекты, факторы активизации // Экономика промышленности Economy of Industry 2017, № 3 (79) .- С. 114-127.