

суспільства / О. П. Кивоюк // Гілея : науковий вісник : [зб. наук. пр.]. – К. : Вид – во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2014. – Вип. 80. – С.222 –226.

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

7. Voronkova Valentina. The Formation of the Concept of Noosphere Development of Modern Society in the Conditions of Information Society. / «Philosophy and Cosmology», Vol. 16.- Kyiv: ISPC, 2016. – P. 179-191. 6. Voronkova Valentina. Receptions of human dimension in the context of anthropological discourse of humanistic management / Valentina Voronkova //Voronkova Valentina // Future Human Image. - 2016.

8. Voronkova Valentina, Kyvliuk Olga. Philosophical reflection smart-society as a new model of the information society and its impact on the education of the XXI century. Future Human Image. – 2017 Future Human Image, Том 7, 2017. <http://www.fhijournal.org/?cat=7> <http://www.bazaluk.com/journals>.

Душкіна Оксана (Запоріжжя, Україна)

ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА БАЗІ СУЧАСНИХ ПРОГРАМНИХ ПРОДУКТІВ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

На сьогодні для ефективної діяльності підприємства набуває процес підбору персоналу, залежно від того наскільки збагачене підприємство персоналом залежить конкурентоспроможність та ефективність підприємства. На сучасних підприємствах підбору персоналу виділяється велика увага, так як вибір ґрунтується на враженнях від кандидатів, професійні навички, досвід роботи на попередніх місцях, особисті якості, освіті.

Під підбором персоналу розуміють процес визначення професійних та психологічних якостей персоналу для виявлення його відповідності щодо вимог робочого місця і підбору з всіх можливих кандидатів того, хто більш за всіх підходить, враховуючи особисті якості, здібності, кваліфікацію, спеціальність та інше. При підборі персоналу орієнтуються на сильні сторони людини, пошук тих, хто більше підійде на робоче місце, на персонал з високою кваліфікацією, наявності тих якостей, що необхідні для роботи, критерії підбору повинні бути тільки основні. Підбір персоналу проходить через такі етапи: пройти попередню бесіду, заповнити бланк-заяву, анкетування, інтерв'ю, тест, перевірити рекомендації та службовий список, медичний огляд, прийняття рішення. Сьогодні стрімко розвивається науково-технічний прогрес, впроваджуються автоматизовані системи до технологічних, виробничих та інших процесів. На сьогодні існує безліч програмних продуктів, що мають можливість замінювати людей в процесі управління. Вони можуть бути комплексні чи локальні. При виборі такого продукту спочатку необхідно проаналізувати існуюче програмне забезпечення, визначити переваги та

недоліки інформаційних систем.

Найбільш популярними програмами, які використовують при підборі персоналу являються такі: ТЕЗАЛ, що являє собою багатофункціональну експертну систему, яка призначається для автоматизації процесу збору інформації особистісних рис, експертні оцінки, тестові дані. Функціями програми є: лінгвістичні забезпечення роботи психологів, створення тестових інтерпретацій до факторних профілів, будова ідеального та реального портрету фахівця професії за допомогою опитувань експерта; ПРОФПЛАН, яка розроблена для консультаційних робіт працівників центру зайнятості, фахівців з розвитку персоналу, психологів. Функціями програми є: інтерактивні візуалізації діагностичного профілю клієнта профорієнтаційної консультації, подання інформації щодо професій та спеціальностей тощо; Комп'ютерна система тестування МАЮТЬ8Т: КОНКОМ, дає змогу створити звіт, який виглядає як індивідуальний профіль на підставах результату тестів для прийняття рішення, вона призначається для персоналу кадрової служби, що хочуть впровадити сучасні методи управління персоналом. Функціями програми є: розстановка кадрів, складання планів навчання, розвитку персоналу; Комп'ютерна система Р8І-КАРТА, для підбору персоналу на управлінські, виконавські та інші місця роботи. Функціями програми є: складання Р8І-карти для приймання на роботу, підбір критеріїв до вимоги підприємства, збереження і порівняння отриманих даних, процес моніторингу професійної діяльності відібраного персоналу за допомогою атестації [1].

Отже, вивчивши програми, можна обирати необхідне програмне забезпечення для підбору персоналу. Ефективнішим та багатофункціональним програмним забезпеченням являється ТЕЗАЛ, експертна система, що дозволить вибрати найкращих кандидатів серед усіх інших. В програмі зберігають дані щодо особистісних характеристик людини, що отримані після тестувань, ТЕЗАЛ має різні тести, що дозволяє виявляти рівні професійної кваліфікації персоналу, стежити за динамікою змін характеристик. ТЕЗАЛ має важливі функції менеджменту, що стосуються підбору персоналу.

Література:

1. Andriukaitiene Regina, Voronkova Valentyna, Kyvliuk Olga, Maksimenyuk Marina and Aita Sakun. *Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of management. Problems and Perspectives in Management*, 15(1-1), 220-226. (Scopus) / *Проблеми и перспективы в сфере менеджмента*. Сумы, 2017. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(1-1\).2017.09](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1-1).2017.09).

2. Воронкова В.Г., Регіна Андрюкайтене, Максимієнюк М.Ю. Формування концепції ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного нооменеджменту у сучасну епоху// *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2017. – Вип. 69. – С.44-50.*

3. Кивлюк О. П. *Моделювання інформаційних процесів в контексті інформатизації суспільства / О. П. Кивлюк // Гілея : науковий вісник : [зб. наук. пр.]. – К. : Вид – во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2014. – Вип. 80. – С.222 –226.*

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

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

5. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник для вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. - К.:Академвидав, 2006. - 488 с.

Ефремова Анастасія (Запорожське, Україна)

ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ SMART-ОБЩЕСТВА КАК НОВОГО ВИТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ РЕВОЛЮЦИИ

Актуальность данной темы обусловлена тем, что современное общество очень быстро развивается и требует определенных изменений которые должны положительно отразиться на человечестве.

Тема Smart-общества является новинкой так как, его развитие началось не так давно и уже набирает достаточно внушительных оборотов в изучении этого вопроса. Smart-общество – это общество обладающее новыми качествами, в котором используются технические средства подготовленные специально обученными людьми, так же немалую роль играет Интернет приводя к качественным изменениям, которые дают возможность получать необходимы эффекты такие как: социальные, экономические и другие преимущества для улучшения жизни людей.

Smart -общество, формируется на основе развития трех направлений, тесно связанных между собой. Это прежде всего Smart -образование, второе – это так называемое Smart -управление, третье – Smart -окружение. Smart -образование предполагает усиление внимания к развитию личности - интеллекта и когнитивно-эмоциональной сферы. Очень важную роль в этом играет доуниверситетское образование.

Исследуя теорию Smart - общества, можна подчеркнуть то, что передовые страны уже давно занимаются вопросами развития смарт-общества, некоторые страны даже разработали стратегию развития такого общества. В России пока живут программой развития информационного общества и не очень признают необходимость координации и методического обеспечения развития общества стадии развития смарт.

Пути усовершенствования Smart – общества могут быть такими как изучение проблем; проведение необходимых исследований; анализ полученных результатов; создание необходимых организаций, институтов; выделение материальных ресурсов на изучение данной проблемы, привлечение специалистов в изучении.

Література:

1. Andriukaitiene Regina, Voronkova Valentyna, Kyvliuk Olga, Maksimenyuk Marina and Aita Sakun. Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of