

Коломак Олеся (Харків, Україна)

ХІМІЧНІ ЗНАННЯ ЯК СКЛАДОВА НТР (В УМОВАХ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА)

Велике значення для правильного розуміння процесів, що спостерігаються в суспільному житті, має аналіз сучасної науково-технічної революції.

Науково-технічна революція - це якісне перетворення продуктивних сил, перетворення науки в продуктивну силу і відповідне цьому докорінна зміна матеріально-технічної бази суспільного виробництва, його форми і змісту, характеру праці, суспільного розподілу праці.

Науково-технічна революція впливає на всю структуру виробництва і на саму людину, виражається в якісному перетворенні системи життєзабезпечення людей.

Сьогодні впевнено можна сказати, що науково-технічна революція перетворила не тільки сферу виробництва, але і змінює середу освіти, виховання, побуту, розселення та інші сфери суспільного життя.

Можна виділити популярні підходи до розвитку суспільства.

Е. Тоффлер виділяє три «хвилі» в розвитку суспільства:

1. Аграрна при переході до землеробства;
2. Індустріальна під час промислової революції;
3. Інформаційна при переході до суспільства, заснованого на знанні (постіндустріального).

Визнаний класик теорії постіндустріалізму Д. Белл виділяє три технологічних революції:

1. Винахід парової машини в XVIII столітті;
2. Науково-технологічні досягнення в області електрики і хімії в XIX столітті;
3. Створення комп'ютерів в XX столітті.

Особливу роль хімічного знання, як складової науково-технічної революції відмічав Д. Белл. Саме розвиток і впровадження хімічних досягнень у виробництво зробило можливим подальший якісний розвиток.

Д. Белл стверджував, що, подібно до того, як в результаті промислової революції з'явилося конвеєрне виробництво, підвищило продуктивність праці і підготувало суспільство масового споживання, так і тепер повинно виникнути потокове виробництво інформації, що забезпечує відповідне соціальний розвиток в усіх напрямках.

У 60-х рр. XX ст. з'явилося поняття інформаційне суспільство.

Процес інтеграції, що відбувається сьогодні у різних галузях науки, призводить у кінцевому рахунку до конвергенції новітніх технологій і наступному виявленню синергетичного ефекту і конвергенції у різноманітних

галузях науки і суспільства.

Конвергентні технології – це «велика четвірка» технологій, у яку входять інформаційно-комунікаційні технології, біотехнології, нанотехнології, когнітивні технології.

NBIS-конвергенція є своєрідним механізмом взаємовпливу та взаємопроникнення великої кількості технологій в галузі хімії, екології, біології, медицини, обчислювальної техніки, економіки, психіатрії, політології, психології, педагогіки тощо.

Нові міждисциплінарні області починають виникати саме завдяки конвергенції цих технологій. У зв'язку із цим відбуваються серйозні соціальні й культурні зрушення та перебудови всіх сфер життя і діяльності людини. Наростаючий, ці зміни трансформують не тільки соціокультурну сферу, а й саму людину.

Актуальність і масштабність проблем інформаційного суспільства сприяє підвищенню культури мислення.

Вчені природничих наук впевнені, що майбутнє за розвитком цих технологій і за міждисциплінарними дослідженнями в галузі хімії, фізики й біології, а основою конвергенції наук і технологій повинні стати інформаційні і нанотехнології.

Література:

1. Дольська О.О. *Філософія сучасного суспільства* / О.О. Дольська. – Харків : Підручник НТУ «ХПІ», 2012. – 180 с.
2. Кричевский Г. Е. *Нано-, био-, химические технологии в производстве нового поколения волокон, текстиля и одежды* / Г. Е. Кричевский. – Издание первое. — М.: 2011. - 528 с.

Колосова Надія (Запоріжжя, Україна)

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

В даний час ефективне управління персоналом є однією з найважливіших завдань для будь-якої організації. Якісне управління персоналом, це здатність менеджменту домогтися, щоб кожен співробітник був результативним. Результативні співробітники – це співробітники правильно підібрані, навчені й замотивовані на досягнення цілей організації. Без системи мотивації, навіть правильно підібрані і добре навчені співробітники не приведуть компанію до реалізації мети. Підвищити ефективність роботи персоналу можна за рахунок ефективних методів управління, а саме: мотивації, стимулювання, оцінки ефективності, просування, залучення і підбір персоналу. Вирішення всіх питань кадрової політики може бути інформаційно підтримане засобами автоматизації. Це може бути контроль, моніторинг відхилень від затверджених положень, оцінка ефективності і чимало іншого.