

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.

Для того, щоб у людини сформувалося бажання працювати, у компанії повинна бути правильно сконструйована система мотивації. Мотиваційна система – це один із найбільш дієвих інструментів управління, який складається із сукупності мотиваційних елементів, що дозволяють впливати на ефективність діяльності співробітників і компанії в цілому.

У сучасних умовах підприємства вимушені впроваджувати інноваційні засоби і методи мотивування персоналу, орієнтовані на постановку цілей і визначення персональної відповідальності працівників. Одним з вирішень проблем автоматизації мотивації персоналу може бути використання конфігурації «Астрософт: Ділове досьє. Персонал». Цей програмний продукт призначений для підтримки прийняття рішень у сфері управління персоналом, охоплює основні напрями роботи з персоналом: найм, адаптацію, кадровий моніторинг, навчання і розвиток, мотивацію і стимулювання працівників. Є доповненням до конфігурації «Заробітна плата+Кадри» системи «1 С: Підприємства» і працює спільно з компонентною «Розрахунок».

Програмна система «Моноліт: Персонал» автоматизує роботу співпрацівників служб підприємства, пов'язаних з управлінням персоналу. Однією з функцій і можливостей системи є мотивація працівників (Компенсаційний пакет). Компенсаційний пакет – комплекс заходів, спрямованих на розв'язання завдань мотивації працівників через введення індивідуальної додаткової винагороди.

Автоматизована система управління персоналом за цілями і преміюванням МВО є інструментом для організації ефективної роботи у великих і середніх компаніях. МВО містить у собі механізм автоматичного розрахунку премій у режимі реального часу. Початковими даними для розрахунку премій співпрацівників є інтегральні показники виконання поставлених завдань. Об'єктивна система преміювання є необхідною для мотивації й утримання високорезультативних співпрацівників компанії, оскільки саме люди є основним капіталом компанії, дають змогу їй виживати і розвиватися на сучасному ринку. Управління фінансовою мотивацією персоналу реалізовано у продукті «1 С: Заробітна плата і управління персоналом 8.0». Для управління мотивацією менеджерів і рядових працівників у схему оплати праці включають залежність рівня доходу від результатів роботи [1].

Отже, ефективна інформаційна система мотивації – це така система мотивації, яка спонукає працівника до корисних для компанії дій. Критерії корисності будь-якої дії – участь у досягненні цілей компанії.

#### **Література:**

1. Воронкова В. Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства // Гілея : науковий вісник : збірник наукових праць / гол. ред. В. М. Вашикевич. – К. : Гілея, 2015. – Вип. 93 (2). – С. 174–179.

2. Воронкова В.Г., Нікітенко В.О. Сучасна геокультура як соціокультурний феномен культурної глобалізації / Гілея: науковий вісник: [зб. наук.пр.].- К.: Вид-во УАН ТОВ

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