

Список литературы

- 1.Пористость [Электронный ресурс]/ Київ – Режим доступу:\www/URL: ru.wikipedia.org/wiki/Пористость.
- 2.Создание высокопористого огнеупорного теплоизоляционного материала А.М. Павленко, И.Г. Яковлева, А.О. Чейлитко, Р.Р. Матказина НТУ" ХП".

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Колосова Надежда

Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

Актуальность исследования. Актуальность исследования информационных систем мотивации персонала в том, что без системы мотивации, даже правильно подобранные и хорошо обученные сотрудники не приведут компанию к реализации цели. Решение всех вопросов кадровой политики может быть информационно поддержано средствами автоматизации. Это может быть контроль, мониторинг отклонений от утвержденных положений, оценка эффективности и многое другое. Для того, чтобы у человека сформировалось желание работать, в компании должна быть правильно сконструирована система мотивации. Мотивационная система - это один из самых действенных инструментов управления, состоящий из совокупности мотивационных элементов, позволяющих влиять на эффективность деятельности сотрудников и компании в целом (Васильев, 2014).

Проблемная ситуация: одним из решений проблем автоматизации управления персоналом может быть использование конфигурации «Астрософт: Деловое досье. Персонал». Этот программный продукт предназначен для поддержки принятия решений в области управления персоналом, охватывает: наем, адаптацию, кадровый мониторинг, обучение и развитие, мотивацию и стимулирование работников. Является дополнением к конфигурации «Зарплата + Кадры» системы «1С: Предприятия» и работает совместно с компонентной «Расчет». Так же программная система «Монолит: Персонал» автоматизирует работу сотрудников служб предприятия, связанных с управлением персоналом. Одной из функций и возможностей системы является мотивация работников (Компенсационный пакет). Компенсационный пакет - комплекс мероприятий, направленных на решение задач мотивации работников за введения индивидуальной дополнительного вознаграждения. Управление финансовой мотивацией персонала реализовано в продукте «1С: Зарплата и управление персоналом 8.0». Для управления мотивацией менеджеров и рядовых работников в схему оплаты труда включают зависимость уровня дохода от результатов работы. **Задачи исследования:** в современных условиях предприятия вынуждены внедрять инновационные системы и методы мотивирования персонала, ориентированные на постановку целей и определение персональной ответственности работников (Васильев, 2014).

Методы исследования. Методы исследования, которые позволяют решить эти проблемы, – информатологический, системный, синергетический, структурно-функциональный.

Результат исследования. Информационная система – система, предназначенная для хранения, поиска и обработки информации, и соответствующие организационные ресурсы (человеческие, технические, финансовые и т. д.), которые обеспечивают и распространяют информацию.

Выводы: Таким образом, эффективная информационная система мотивации – это такая система мотивации, которая побуждает работника к полезным для компании действиям. Критерии полезности любого действия – участие в достижении целей компании.

Ключевые слова: информационные системы, мотивация, персонал, сотрудник

Список литературы

1. Васильев, В. Б., (2014). Информационные системы менеджмента персонала: Учебное пособие. Ровно. с. 53-58.
2. Информационная система. Электронный ресурс // Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Информационная_система#cite_note-ISO/IEC_2382-1.IS-1

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА

Кононец Мария

Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт», Киев, Украина

Актуальность исследования. Актуальность исследования психологических оснований управленческой деятельности как основы эффективного руководства заключается в том, что в современных условиях в значительной мере актуализируется культивирование психологических оснований управленческой деятельности,