

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА В ИНФОРМАЦИОННУЮ ЭПОХУ

Колосова Надежда (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 персонала.

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, – информациологический, 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. Воронкова, В. Г., Фурсін, О. О., Сана, Н. В. (2011). Соціально-орієнтоване державне управління: монографія. Запоріжжя: РВВ ЗДІА. 256 с.
3. Воронкова, В. Г. (2008). Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 35. С.15-35.
4. Воронкова, В. Г. (1999). Управление как единый социальный организм / Управление как единый социальный организм / Нова парадигма: альманах наукових праць. Вип.10. С.8-19.
5. Информационная система. Электронный ресурс // Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Информационная_система#cite_note-ISO/IEC_2382-1.IS-1
6. Олексенко, Р. І. (2010) Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання // АгроСвіт. № 14. С. 41.
7. Олексенко, Р. (2013) Підготовка і перепідготовка кадрів у системі економічної освіти // Вища освіта України. № 2. С. 59-67.
8. Соснін, О. В., Воронкова, В. Г., Ажасжа, М. А. Інвестиції в людський розвиток в умовах глобальної трансформації. Навчальний посібник. Львів «Магнолія 2006», 2011. 602 с.
9. Планування та прогнозування в умовах ринку / В. Г. Воронкова. К.: Професіонал, 2006. с.56-106.
10. Ткаченко, Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 47. С.270-276.