

очевидна", - зазначив президент Асоціації фермерів України Іван Томич. Але ефективність її роботи залежатиме насамперед від її структури, яка, до речі, поки що остаточно не сформована [5].

Висновок. Головною метою дорадництва України є поширення і впровадження сучасних досягнень науки і технологій, надання сільськогосподарським товаровиробникам дорадчих послуг для вдосконалення практичних навичок ведення прибуткового господарювання.

Ефективно діюча мережа дорадчих служб відіграватиме важливу роль у забезпеченні двостороннього зв'язку між інформаційними послугами та виробниками, що прагнуть реорганізувати свої господарства та громади. Створення консультативних або керівних рад, які базуються на активній участі зацікавлених сторін, вказує на прагнення до кооперації в пошуку стратегій, що сприятимуть узгодженню всіх інтересів. Зосередження уваги на потребах конкретних регіонів сприятиме розвитку нових форм партнерства між фермерами та урядовими, освітніми і дослідницькими установами різних рівнів. Обмеження у діючому бюджеті та нестача коштів у громадському секторі сприятимуть виникненню нових типів відносин між громадськими інститутами та їх клієнтами. Таке партнерство зможе краще задовольнити потреби ринкової економіки, залучивши в загальний процес комерційні та бізнесові структури.

Сьогодні основне завдання полягає у створенні дійової та ефективної мережі дорадчої служби для підтримки різних секторів сільськогосподарської галузі. "Створення потенціалу" як для співробітників дорадчих служб, так і для сільських керівників є необхідною умовою ефективного розвитку галузі та відродження сільських громад.

Література

1. Кравченко Т. Становлення інституту дорадництва в Україні: історичні аспекти та зарубіжний досвід/ Економіка та держава// №10, 2008. С.73
2. Шмідт Р. Становлення сільськогосподарських дорадчих служб в Україні/ Роман Шмідт// Становлення сільськогосподарських дорадчих служб в Україні. - Київ. - 2002. - С.5-8.
3. Лобанов М., Рудкова Ж. Особливості діяльності дорадчих служб в системі управління сільськогосподарським виробництвом регіону/ Роман Шмідт// Становлення сільськогосподарських дорадчих служб в Україні. - Київ. - 2002. - С.47-49.
4. Брок Л., Поянич Г., Ямковенко В., Серета Л. Особливості становлення та організації роботи аграрної дорадчої служби, створеної на базі університету як системи освіти дорослих/ Роман Шмідт// Становлення сільськогосподарських дорадчих служб в Україні. - Київ. - 2002. - С.31-38.
5. Дорадчі служби допоможуть вести бізнес на селі [Електронний ресурс].- Режим доступу: URL :<http://www.kontrakty.com.ua/ukr/dc/nomer/2000/2000-42/42stalo2.html>.

ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Смашнюк І.
Науковий керівник: Матвієнко О.Л., асистент

Анотація. У статті розглянуто потребу технологічного забезпечення інформаційних систем менеджменту на підприємствах та організаціях для здійснення функцій управління персоналом.

Ключові слова. Інформаційні системи, технологічне забезпечення, трудові ресурси.

Вступ. В останні роки спостерігається різке збільшення обсягів інформації в суспільстві взагалі та інформації, що використовується на підприємствах і в організаціях, зокрема. Це пов'язано зі зростаючими темпами розвитку науки і техніки, появою нових технологій, швидкою їх зміною, активним накопиченням теоретичних знань і практичного досвіду. Тому актуальним стає вивчення ролі системної структури підприємництва при визначенні вимог і принципів управління. Інформація сприяє реалізації всіх функцій управління: планової, організаційної, контрольної, регулюючої, розподільної. Від інформаційної бази залежить ефективність функціонування системи управління персоналом, яка є сукупністю даних про стан керованої системи і тенденції її розвитку за допомогою кількісних характеристик процесів, що відбуваються у складі працівників та в їх виробничому і соціальному середовищі. Вивчення можливостей підвищення ефективності функціонування системи управління за рахунок запровадження інформаційної бази сьогодні стає актуальним питанням.

Постановка завдання: обґрунтувати необхідність широкого впровадження інформаційних технологій в управлінні трудовими ресурсами підприємств;

Результат дослідження. Вплив інформації та інформаційних технологій на розвиток української економіки настільки великий і значущий, що в межах теорії і практики виділяють інформацію в самостійний ресурс, чинник виробництва, а інформаційну політику розробляють і впроваджують державні і регіональні органи управління. Інформація вивчається і аналізується з позицій товару, стратегічного ресурсу, а інформаційні відносини – як товарні відносини і базу для розвитку всього комплексу соціально-економічної

сфери [1, с.5].

Інформація, що використовується в управлінні персоналом, по своєму характеру підрозділяється на нормативну, довідкову, методичну, облікову, засновану на матеріалах первинного обліку, а також звітну, представлена в узагальненому вигляді [2, с.27].

Сучасне виробництво в умовах ринкових відносин, і його основна організаційна структура – підприємство, відносяться до категорії складних систем, що повинно враховуватися при аналізі особливостей функціонування і розвитку підприємства, оцінці його економічної ефективності, здатності ухвалювати оптимальні управлінські рішення, адаптуватися до ринкових ризиків, формувати систему безпеки і т.д. Основне джерело первинної інформації - це документи відділів кадрів, накази, розпорядження тощо. Інше джерело інформації - самі працівники, матеріали соціологічних досліджень. Багато процесів, що визначають кадрову ситуацію, вельми динамічні: міняється чисельний склад персоналу (у зв'язку з текучістю), його структура по всій сукупності ознак: віку, стажу роботи і т.д., постійно йде процес внутрішнього руху кадрів між структурними підрозділами, міняються професії, рівень кваліфікації. Інформація в цьому випадку виступає як засіб контролю за відповідністю фактичної структури робочої сили тій, що вимагається, за своєчасністю укомплектовування вакантних робочих місць. Тому основними вимогами, що пред'являються до кадрової інформації, є оперативність і надійність.

Складовими елементами такої системи є устаткування і матеріали для збору, зберігання, обробки, пошуку і видачі необхідних даних по кадрах підприємства, належний організований облік, пристосований для інформаційного забезпечення рішення кадрових задач, сукупність прийомів і методів користування даною системою [9, с 212].

В умовах гострої конкурентної боротьби одного інформаційного забезпечення недостатньо. Тому економічна інформація та новітні технології, пов'язані з нею, мають стати супутнім фактором, який буде в загальному сприяти ефективній економічній та управлінській діяльності підприємства. Таким чином, необхідно зосередити увагу на факторі, який найбільше сприяє формуванню та забезпеченню конкурентоспроможності підприємства. В умовах загострення конкурентної боротьби в рамках економічної кризи ставку потрібно робити на головний ресурс підприємства – кваліфікованих працівників, що в своїй основі становлять незадіяний трудовий потенціал [9, с 298].

Трудові ресурси без винятку пов'язані з усіма стадіями виробництва та їх техніко-економічними показниками. Від рівня забезпеченості трудовими ресурсами залежать виконання планів випуску продукції та її якість, ритмічність роботи і показники продуктивності праці. З його підвищенням зростає технічний рівень виробництва і знижується собівартість продукції, підвищуються рентабельність і швидкість обігу оборотних коштів. Також слід зважати на те, що процес управління трудовими ресурсами характеризується великими обсягами інформації, яку належить обробити, та складними інформаційними зв'язками між рівнями та функціями управління. Такі умови вимагають застосування спеціальних методів обробки інформації, які притаманні цьому виду ресурсів. В той самий час їх ефективне застосування можливе лише на базі економіко-математичних методів та засобів обчислювальної техніки, тобто за умови автоматизації інформаційних процесів. При цьому значна частина задач розв'язується з використанням методу прямих розрахунків, в яких виконуються здебільшого чотири арифметичні дії. Таким чином, ми маємо всі передумови для введення в систему управління трудовими ресурсами перспективних інформаційних технологій, які гарантовано поліпшать процес управління підприємством за умов урахування вищевказаних нюансів сучасного виробництва. Але, слід зауважити, що технологія управління трудовими ресурсами це кропітка діяльність, особливо для великих підприємств. В основному це пов'язано із специфікою та особливостями технологічних процесів в управлінському середовищі. Так, на відміну від виробничого технологічного процесу в управлінському процесі вибір алгоритму обробки даних залежить від конкретної ситуації. Продуктом в управлінському технологічному процесі є інформація, тому при її автоматизованій обробці передбачається закріплення окремих операцій за конкретними посадами-виконавцями. Інша особливість стосується автоматизованої обробки даних — це великий (порівняно з виробничим технологічним процесом) ступінь свободи, що надається виконавцеві. Це пов'язано з тим, що управлінці часто стикаються із ситуацією, коли вибір способу обробки даних залежить від поточного моменту або виконуються операції, що не змінюють змісту даних, а змінюють лише форму їх подання. Проте, в багатьох випадках при обробці даних, пов'язаних з трудовими ресурсами, здебільшого автоматизуються рутинні роботи і традиційні розрахунки (наприклад, нарахування заробітної плати – ІС), із переважанням централізованого розв'язування задач (ПЗ Парус). При цьому не змінюються організаційні структури і технологія виконання функцій управління, що водночас призводить до того, що автоматизована обробка даних, здійснювана централізовано, не узгоджується з розподільною обробкою даних в службах управління трудовими ресурсами різних рівнів, що негативно впливає на якість управління. Тому нарощування можливостей автоматизованих інформаційних систем лише за рахунок застосування дедалі сучасніших моделей комп'ютерної техніки для централізованої обробки інформації вже не є ефективним.

В Україні така ідея децентралізації автоматизації процесів аналізу та планування показників з праці знайшла своє відображення в широкому та масовому створенні автоматизованих робочих місць менеджера, економіста, директора. Автоматизоване робоче місце менеджера є засобом автоматизації його праці, зайнятого створенням проектів та планів з праці та заробітної плати, і являє собою функціональну спеціалізовану людино-машинну систему, яка включає програмно-технічний комплекс, інформаційне і додаткове інструктивно-методичне і організаційно-технологічне забезпечення. Така система призначена для автоматизованого виконання операцій на конкретній стадії аналізу і планування, що усуває проблему неузгодженості отриманих

даних. Сама ж ідея переміщення акцентів з верхньої ланки до нижчих є перспективною та заслуговує на подальший розвиток. Перспективи такої технології можна вбачати у створенні персональних автоматизованих інформаційних систем, які забезпечують комплексну підтримку управлінської діяльності. Оскільки основою діяльності керівника будь-якого рівня є знання про об'єкти і суб'єкти управління, тому з огляду на це функція підтримки його діяльності зводиться до підтримки знань. В свою чергу, знання, по-перше, як об'єкт підтримки мають бути виражені у певній формі, по-друге, ставши об'єктом, який має певну форму, знання є об'єктом взаємодії з ними самого керівника, а в загальному випадку — й інших користувачів ІС. Така концепція в майбутньому перетворить процес управління трудовими ресурсами не тільки в ефективний та надійний апарат, але й полегшить процес прийняття рішень самих керівників.

Висновок. Основними шляхами підвищення якості інформаційного забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства є подальша інтеграція кадрової, економічної інформації, підвищення оперативності внесення змін в інформаційні файли. Істотне розширення інформації, характеристики робочих місць, змісту самої роботи, визначальних вимог до працівника, що дозволить взаємопов'язати наймання нового працівника з характеристиками вакантних робочих місць та забезпечення працівників при наймі інформацією про можливу оплату праці, професійно-кваліфікаційному просуванні і іншими відомостями, необхідними для своєчасної оцінки працівника, також є шляхами підвищення якості інформаційного забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства. Основу інформаційної системи повинен складати єдиний масив, що відображає інформацію про кожного працівника, його оточення і зовнішніх по відношенню до нього умов роботи, що у свою чергу вимагає певної організації інформації і методів операції з масивом даних. Для ефективної роботи системи управління трудовими ресурсами важливо створити на підприємстві єдину автоматизовану мережу, що передбачає взаємний обмін кадровою інформацією між всіма рівнями управління на базі сучасних засобів передачі даних.

Література

1. Маренкова Н.Л. Алимарина Е.А. Управління трудовими ресурсами. Серія „Вища освіта” Москва: Московський економіко-фінансовий інститут. Ростов-на Дону: Вид. „Фенікс”, 2004. – 448 с.
2. Фінагіна О.В., Пономаренко Н.Ш. Особливості розвитку інформаційного ринку: Монографія/ НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, лтд», 2006. – 194с.
3. Клименко О.В. Автоматизована система управління виробничим підприємством: особливості побудови. // Вісник Дніпропетровського ДАУ. – 2008 р. – №1. – с.86-88.
4. Азарова А.О. Використання GOAL – технології як одного з методів управління та мотивації персоналу.// Актуальні проблеми економіки. – 2006 р. - №8(62). – с.160-163.
5. Іваненков С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку і аудиту – М.: Знання-Прес. – 2003р. – 349 с.
6. Курташова І. В. Електронний документообіг і його особливості//. Актуальні проблеми економіки. – 2009 р. - №3.- с.231-237.
7. Бондарчук Л.К., Борецький В.В. Вінницький торговельно – економічний інститут КНЕУ // Сучасні підходи та методики аналізу автоматизації системи управління персоналом на виробничих підприємствах.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІНТЕРНЕТУ ЯК НОВОЇ ФОРМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Голубець О.Д.

Науковий керівник: Гапчак Т.Г., асистент

Анотація. В даній статті розглядається важливість застосування Інтернету в економічному розвитку через навчальний процес.

Ключові слова: Інтернет, інформаційна система, навчальна система, економічний розвиток.

Вступ. Швидкість доступу до інформації через Інтернет відіграє в сучасній глобалізованій економіці планети вирішальну роль. Застосування Інтернету, як частини інформаційних систем підприємств, організацій, галузей економіки різко підвищує їх конкурентоспроможність та якість формування інформаційного проекту. Як наслідок, актуальності набуває управлінська діяльність, пов'язана із застосуванням інформаційних систем та технологій з метою оптимізації діяльності економічних структур. Але все питання полягає в побудові навчальних систем що базуються на інформаційних технологіях з застосуванням Інтернету.

Постановка завдання. Інтернет є мабуть першим прикладом в історії науки, коли створена і майже 20 років на глобальному рівні успішно існує, розвивається та активно використовується система, яка не має теоретичної бази. У сфері освіти, є проблеми застосування інформаційних технологій та все ж в багатьох країнах вони вже давно застосовуються, обговорюються і розробляються для інформаційних систем. Інтернет є