

Підручник необхідний студентові, оскільки без нього він не може отримати міцні і всесторонні знання і уміння по даному предмету.

Перелік використаних джерел

1. Лапінський В.В. Дидактичні вимоги до комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання // Нові технології навчання: Наук.-методичний збірник/ Колект.авторів. – К.: Науково-методичний центр вищої освіти, 2004. – Спецвипуск. – С.104-107.
2. Рибалко О.О., Мішок В., Хорт Т. Створення електронних посібників і використання їх у навчальному процесі початкової школи //Комп'ютер у школі та сім'ї, 2007.-№3(59).-с.31-34.
3. Тыщенко О.Б. Новое средство компьютерного обучения – электронный учебник //Компьютеры в учебном процессе, 1999.-№10.-с.89-92.

Каріна Нестерук

студентка спеціальності «Менеджмент»,

освітній ступінь «бакалавр»

Науковий керівник: **Марусей Т.В.**

к.е.н., доцент кафедри інформаційних технологій,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

ОГЛЯД СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Для автоматизації служби управління персоналом у межах підприємства використовуються інформаційні системи. Зазвичай такі системи позначаються аббревіатурою HRMS (Human Resources Management System – системи управління людськими ресурсами). У найповнішому, комплексному варіанті ці системи охоплюють всі рівні управління підприємством – операційний, тактичний та стратегічний; у функціональному розрізі – кадровий облік, розрахунки з персоналом та систему управління трудовими ресурсами, що містить модулі найму та підбору персоналу, оцінки, навчання, розвитку та мотивації персоналу.

Усі програмні продукти, які є на озброєнні сучасного HR-менеджера, можна розбити на такі групи: інформаційно-довідкові системи, програми, які автоматизують окремі ділянки в роботі кадрової служби, модулі у складі комплексного продукту для автоматизації підприємства, спеціалізовані комплексні системи.

Програмні продукти, які автоматизують окремі функціональні задачі – це, як правило, програми кадрового обліку, розрахунку заробітної плати, найму персоналу, атестації, тестування, управління компенсаційним пакетом, оцінювання, навчання, розвитку та мотивації персоналу. Ці програми є кінцевим продуктом, незалежно від рівня розробки. Такі програми призначені для локального застосування невеликими підприємствами для розв'язання обліково-звітних задач у конфігурації «Персонал–Зарплата».

На сьогодні спеціалізовані сучасні комплексні HRM-системи охоплюють широкий спектр діяльності служби персоналу: організаційний менеджмент; кадровий облік; кадровий документообіг; табельний облік; розрахунок заробітної плати; регламентована звітність; компенсаційний пакет; планування людських ресурсів; планування фонду оплати праці; управління компетенціями; оцінка персоналу; управління мотивацією; управління навчанням; електронне навчання; підбір персоналу; управління кадровим резервом; HR-портал; інформаційне самообслуговування; аналітика по персоналу. Спеціалізовані комплексні HRM-системи належать до стратегічних інструментів розвитку кадрових служб, які розраховані на довгі роки експлуатації. Програми комплексної автоматизації (програми класу ERP чи близькі до них) – це найрозвинутіші та складні серед засобів автоматизації діяльності підприємства.

Вимоги до функціоналу HR-модулів цих програмних продуктів не відрізняються від вимог до спеціалізованих комплексних HRM-систем. Найбільш реалізованою сьогодні функціональністю володіють саме спеціалізовані модулі ERP-систем Oracle та SAP. Однак інтегрованість цих

модулів має як переваги, так й певні недоліки. Безперечною перевагою такого рішення є повне інформаційне забезпечення з боку інших підсистем управління: фінансової, комерційної, виробничої і т. ін., але достатньо висока автономність кадрової інформації та кадрових процесів істотно знижує цінність цієї переваги. Серед недоліків цих систем можна назвати довгий термін впровадження системи, який може продовжуватися декілька років, високу вартість володіння системою (вартість купівлі програмного забезпечення, впровадження, експлуатації та технічної підтримки), залежність кадрової служби від впровадження системи в інших підрозділах. Тому одним із подальших завдань у розвитку інформаційного забезпечення вважаємо розроблення та впровадження вітчизняних рішень замість HRM-модуля Oracle та SAP [4].

Використання програм для автоматизації управління персоналом, кадрової роботи та підбору персоналу надають працівникам різних рівнів відповідальності додаткових переваг, а саме: для керівників вищого рангу: інформаційну підтримку прийняття рішень у галузі управління та регулювання взаємовідносин з персоналом; підвищення ефективності управління, підвищення віддачі, скорочення витрат; юридичну підтримку інтересів підприємства. Для керівників фінансових служб: визначення положень кадрової політики та системи оплати праці; планування та оперативний контроль коштів, відведених на утримання персоналу (бюджетна політика підприємства); виявлення планово фактичних відхилень та оперативний маневр трудовими ресурсами та фінансовими коштами. Для лінійних керівників: планування робіт з урахуванням режимів та графіків залучення; можливість прийому та оплати виконаних робіт; оперативний контроль діяльності співробітників; для працівників кадрових служб: автоматизований кадровий облік, формування внутрішньої та зовнішньої звітності; контроль та моніторинг основних характеристик (показників) співробітників, засоби аналізу; підбір та залучення

персоналу. Для працівників бухгалтерії та обліку робочого часу: автоматизований розрахунок заробітної плати, формування всієї необхідної внутрішньої та зовнішньої звітності; облік робочого часу за відхиленнями або методом «суцільного табелювання» з можливістю використання відомостей автоматизованої прохідної підприємства; для співробітників підприємства: прозорий доступ до основних документів, які визначають кадрову політику підприємства та регламентують взаємодію з персоналом; доступ у межах делегованих прав до документів, які визначають систему оплати праці та матеріального і морального заохочення; можливість оперативного ознайомлення з усіма кадровими документами, які мають відношення до конкретного співробітника.

Отже, на більшості українських підприємств ще переважають старі підходи до управління персоналом і не впроваджуються нові методи, які вже досить давно втілені у практику зарубіжних підприємств. Для вдосконалення процесів управління персоналом потрібно суттєво реформувати діяльність служб управління персоналом, а також розробляти проекти щодо впровадження сучасних інформаційних систем. Це дасть можливість забезпечити вирішення ключових проблем в тих сферах його діяльності, де це є необхідним та підвищити ефективність роботи персоналу та конкурентоздатність підприємства.

Перелік використаних джерел

1. Марусей Т.В. ERP-системи як сучасний засіб управління ресурсами підприємства. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://188.190.33.56:7980/jspui/bitstream/123456789/775/1/%D0%9F%D0%94%D0%90%D0%A2%D0%A3_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%82%D0%B5%D0%B7_new-10.pdf
2. Марусей Т.В. Впровадження сучасних інформаційних систем управління персоналом. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://188.190.33.56:7980/jspui/bitstream/123456789/745/1/2016.pdf#page=212>
3. Ратушняк О.Г. Вдосконалення ефективності управління підприємством шляхом впровадження інформаційних технологій / О.Г. Ратушняк, М.В. Паланиця // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – С. 258–263.

4. Синегрибова С.О. Застосування інформаційних технологій у HR- менеджменті / С.О. Синегрибова, А.О. Доренська // Сучасні інформаційні технології та програмне забезпечення комп'ютерних систем. – К.: КНТУ, 2012. – С. 182-184.

Олександр Печенюк

студент спеціальності «Кібербезпека»,

освітній ступінь «бакалавр»,

Вінницький національний технічний університет,

м. Вінниця

Науковий керівник: **Печенюк А.В.**

к.е.н., доцент, директор навчально-наукового інституту

підвищення кваліфікації та перепідготовки,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

BITCOIN. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ.

ПІК УСПІХУ ТА ПРИЧИНИ ПАДІННЯ КУРСУ

Bitcoin... На сьогоднішній день важко знайти людину, яка б не чула цього слова. Історію про криптовалюту яка досягла відмітки у 20 тис. доларів США важко було пропустити. У свій час вона створила своєрідний ажіотаж довкола себе. Адже електронна валюта яка ще у 2014 р. коштувала усього 600 дол. США за 1 BTC (аббревіатура Bitcoin), у 2018 р. стала коштувати 20 тис. дол. Такого росту за 4 роки мало хто очікував. Хоча на сьогоднішній день його курс дещо спав, безперечно феномен Bitcoin, як криптовалюти, заслуговує на особливу увагу.

Історія створення криптовалюти не має чіткої хронології. Спеціалісти в галузі криптографії роками трудилися над створенням однієї чіткої децентралізованої системи, робота якої базувалася б на математичних обчисленнях. Використавши досвід своїх попередників, Сатоши Накамото та Хел Фінні в 2008 році створили першу у світі криптовалюту – Bitcoin.