

б) формування концепції, принципів, системи цілей і критеріїв ефективності державного регулювання розвитком сільських територій адміністративного району;

в) випробування і обговорення різних альтернатив управління, їх полікритеріальна оцінка і вибір найбільш ефективної в економічному, соціальному, екологічному відношеннях стратегії досягнення поставлених цілей.

Використовуючи наведені пріоритетні напрями сталого розвитку в умовах реалізації різних концепцій, можемо запропонувати реалістичні заходи державної регуляторної політики, які б відповідали найбільш ефективним аспектам реалізації стратегії сталого розвитку.

Список використаних джерел

1. Бородіна О. Сільський розвиток в Україні : проблеми становлення / О. Бородіна, І. Прокопа // Економіка України. – 2009. – № 5 (570). – С. 59–67.

2. Важинський Ф. А. Сутність і значення соціально-економічного розвитку сільських територій / Ф. А. Важинський, А. В. Колодійчук // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. Зб. наук.-техніч. праць. Серія: Економіка, планування і управління галузі. – 2010. – Вип. 20.5. – С. 152–157.

3. Кудла Н. Багатофункціональний розвиток сільських територій : від базових ідей до активізації місцевого підприємництва / Н. Кудла // Економіка України. – 2008. – № 1. – С. 62–71.

4. Лісовий А. В. Сталый розвиток сільських територій: виникнення, сутність, принципи / А. В. Лісовий // Економіка АПК. – 2007. – № 4. – С. 140–145.

5. Молдаван Л. Аграрний сектор: час принципово змінити орієнтири розвитку / Л. Молдаван, О. Бородіна, В. Юрчишин, Б. Пасхавер, І. Прокопа та ін. // Дзеркало тижня. – № 26 (806) 10. – 16 лип. 2010.

6. Орлатий М. К. Статут сільської територіальної громади як основа самоврядування / М. К. Орлатий, М. М. Каляянов // Економіка АПК. – 2001. – № 7. – С. 109–113.

Бесараба Микола Анатолійович

студента напрямку підготовки 6.03060101 «Менеджмент»
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Мушеник І.М.

КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Сучасні інформаційні технології дозволяють створити єдине інформаційне середовище, фізичною основою якого є інтегровані комп'ютерні мережі та системи зв'язку, яке дозволяє супроводжувати та координувати як технологічні процеси, так і ділову діяльність будь-якої організації. Зокрема, такий підхід передбачає технічну, організаційну та методологічну інтеграцію таких базових напрямків управлінської діяльності, як виробничий, організаційний, маркетинговий, фінансовий та бухгалтерський. Інформаційні продукти розміщуються в розподілених базах даних. Доступ до інформаційних продуктів відбувається за рахунок використання сучасних засобів зв'язку та програмних засобів комп'ютерних мереж. Інформаційна комп'ютерна мережа може під'єднуватися до всесвітньої комп'ютерної мережі INTERNET. Таким чином, організація отримує прямий доступ до різноманітної інформації з широким спектром по змісту: від законодавчих актів до відомостей про стан на ринках сировини та готової продукції.

В наш час найбільша частина технологічних розробок в галузі інформаційних технологій застосовується для вирішення оперативних управлінських задач. Новітні розробки свідчать про зростання можливостей вдосконалення інформаційних технологій в таких ключових напрямках: значне підвищення показників ефективності технології; спрощення доступу і розширення потенційних можливостей засобів програмного забезпечення і широкого застосування «відкритих технологій»; створення дружнього інтерфейсу для користувача; істотне покращання якості і функцій інформаційних технологій та зниження їх вартості.

Використання електронних таблиць, наприклад, особливо корисне у питаннях фінансового контролю. Експертні системи створюють сприятливі умови для автоматизації рейтингу кредиту, а також процесу навчання у сфері фінансів. Телеконференції полегшують спілкування менеджерів, які можуть бути на великій відстані один від одного, таким чином, економлять витрати і прискорюються прийняття рішень.

Застосування сучасних засобів зв'язку та обробки інформації у повсякденній роботі менеджерів дозволяє значно скоротити витрати часу та малоефективну роботу і підвищити результативність ділових переговорів. Застосування інформаційних систем менеджменту надає можливість розглядати проблеми управління. Важливе значення в автоматизації менеджменту має передача інформаційних документів. Передача великих інформаційних протоколів на значні відстані здійснюється з допомогою кабельних і супутникових ліній зв'язку. Діяльність працівників сфери управління (бухгалтерів, менеджерів, спеціалістів кредитно-банківської системи і т.д.) в наш час орієнтована на використання розвинутих інформаційних технологій. Програмне забезпечення, перш за все, повинно базуватися на професійний рівень користувача, поєднуватися з його потребами, кваліфікацією і спеціалізацією.

Ми живемо у час всебічного розвитку оточуючого нас світу. У зв'язку з цим, з кожним днем збільшується кількість інформації стосовно найрізноманітніших сфер нашого життя. Тобто розширюється інформаційна сфера. А оскільки жодна з організацій, підприємств, фірм не являється інформаційно ізольованою, то дуже важливим питанням є питання отримання якісної та корисної інформації, яка забезпечувала б оптимальність процесу управління.

Інформаційний менеджмент з'явився як частина теорії менеджменту приблизно на межі 20-21 століть. Він являв собою якісно нову інформаційну концепцію, яка дала поштовх розвитку нової індустрії у сфері управління. Інформаційний менеджмент відіграє дуже важливу роль у діяльності кожної організації оскільки фактично являється потужною та

ефективною інформаційною підтримкою. А це забезпечує її існування у сучасних економічних умовах, які вимагають досить швидкого планування та прийняття рішень.

Список використаних джерел

1. Гава Ю. Роль сучасних технологій в економіці / Ю.Гава // - К: –2006.– С.61–63.
2. Ступницький О.Л. Інформаційні технології та корпоративне управління у XXI ст. / О.Л.Ступницький // - Ж:– 2005. – С. 38–46.
3. Стадник В.В. Менеджмент/ В.В. Стадник, М.А. Йохна //– К: 2003. – С.462 – 464.
4. Черников Б. В. Информационные технологии управления/ Б. В. Черников // Форум Инфра – М: – 2008. – С. 423 – 425.

Блюсюк Богдан Андрійович,

студент спеціальності 7.03050401 «Економіка підприємства» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н, доцент Марусей Т.В.

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА РАХУНОК ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Розвиток ринкових відносин у країнах світового економічного співтовариства свідчить, що успіх роботи підприємств визначається розробкою всіх компонентів їх систем управління, одним з яких є управління персоналом. На сьогодні персонал розглядається як основний ресурс підприємства, що значною мірою визначає успіх усієї його діяльності, яким треба грамотно управляти, створювати оптимальні умови для його розвитку. Саме персонал є довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання підприємства. Одним із найбільш складних, але й одночасно життєво важливих і необхідних завдань є завдання забезпечення ефективного управління персоналом.

Сучасні автоматизовані системи управління персоналом повністю забезпечують необхідною інформацією як керівництво, так і працівників кадрових служб і суттєво зменшують затрати часу на підготовку та прийняття управлінських рішень. Зокрема, менеджери з персоналу, завдяки таким системам, звільняються від виконання рутинних операцій. Автоматизоване зберігання та оброблення кадрової інформації також надає можливість ефективно здійснювати підбір і переміщення співробітників. Крім того, автоматизований розрахунок заробітної плати з урахуванням інформації про позиції штатного розкладу, відпустки, лікарняні, відрядження, пільги і стягнення надає змогу працівникам бухгалтерії точно й оперативно нараховувати заробітну плату, формувати бухгалтерські звіти, відносити витрати на собівартість. І це лише деякі з функцій новітніх автоматизованих систем управління персоналом [1, с.18].

Інформаційні системи мають насамперед допомогти оцінити рівень кваліфікації кандидата на певну посаду, а для співробітників – їх ділові якості, а також внесок у діяльність організації. Що стосується функціонального наповнення сучасних HRM-систем (англ. Human Resources System), то сьогодні воно, як правило, містить у собі: облікову складову, що передбачає: ведення організаційної структури підприємства; складання та ведення штатного розкладу; ведення облікових карток працівників; кадровий документообіг; пенсійний облік; табельний облік; облік лікарняних; облік відряджень; облік відпусток і відсутності; облік різних видів стажу; розрахункова складова, що містить розрахунок заробітної плати; розрахунок витрат на відрядження; розрахунок нарахувань та утримань; оформлення та розрахунок нарядів на виконання робіт; HR-складова, що містить у собі: управління кадровим бюджетом; ведення «профілів компетенцій» співробітників; управління мотивацією персоналу; планування використання персоналу; управління навчанням і перепідготовкою; дистанційне навчання; аналіз ефективності персоналу; управління оцінкою персоналу; моделювання та оптимізація штатного розкладу тощо [2, с.10].

На ринку програмних систем пропонують велику кількість інформаційних систем, пов'язаних з управлінням персоналу. Це зрозуміло, бо, з одного боку, вони завжди є затребуваними, а з іншого – існує досить чіткий перелік вимог до функцій, які вони можуть виконувати. Так, було проведено аналіз особливостей, вимог і цінової політики найбільш великих інформаційних систем управління персоналом, як-от: «Босс-Кадровик», «Персонал Актив», «Парус-Персонал 8», «StaffManager-5» та «1С Підприємство 8:Заробітна плата та управління персоналом» [3, с.20].

Важливе місце у процесі впровадження інформаційних систем управління персоналом у діяльність підприємства є оцінка його ефективності. Однак, тут можуть виникнути складності щодо кількісної оцінки ефективності впровадження інформаційних продуктів. Ефект від його використання повністю залежить від конкретних умов на підприємстві. Розраховується він індивідуально для окремої компанії. У західній практиці прийняті методики розрахунку «повернення інвестицій» (Return On Investments -ROI), покликані в чисельному вигляді відобразити економічний ефект від впровадження інформаційної системи.

Основна проблема в тому, що цей ефект може мати непрямий характер і відобразитися у загальному зростанні економічних показників компанії. За оцінками ІТ-директорів, реально можна оцінити лише 60% від принесеного системою ефекту і то не в усіх випадках. Тому ще на етапі розробки програми розвитку виділяються релевантні показники (ті показники, на які впливає навчання, наприклад, продуктивність праці за окремими операціями, трудовитрати). Вони вимірюються до і після навчання. Зафіксовані зміни бізнес-показників переводяться в грошовий вираз і сумуються. Аналогічно підраховуються витрати на проведення розвивальних програм і розраховується ROI:

$$ROI = (\text{Дохід від програми} - \text{Витрати на програму}) / \text{Витрати на програму} * 100\%$$

Західні розробники стверджують, що впровадження HR-модулів надає можливості будь-якому підприємству одержати організаційні, економічні й соціальні ефекти [4, с.161].

Організаційні ефекти полягають у: скороченні часу прийняття рішень на всіх рівнях управління підприємством;