

Інтернет-реклами, аби вчасно та грамотно виявляти та корегувати недоліки при запуску реклами у кіберпросторі.

Список використаних джерел:

1. Гавриш Р. Digital Marketing [Електронний ресурс] // Lviv IT Arena. – 20.11.2015. – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=uA6guSVSGRM>
2. Грабар О. І. Сучасні напрями вдосконалення рекламної діяльності підприємства на основі використання Інтернет-технологій / О. І. Грабар, О. М. Кушніренко // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 1(59).
3. Гайдамака Д. КРІ в Інтернет-маркетинге. Как оценить эффективность интернет рекламы [Електронний ресурс] // SeoPultTV. – 22.01.2017. – Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=g_AQ2VKwgM0.
4. Ефективність Інтернет-реклами: від чого вона залежить? [Електронний ресурс] // Web дизайн студія WebStudio2U. – 2015. – Режим доступу: <http://webstudio2u.net/ua/internet-ad/475-internet-adv-effectivity.html>.
5. Новаківський І. І. Оцінювання ефективності Internet-реклами / І. І. Новаківський, С. Л. Любомудрова. – 2009. – С. 175–182.

Кондратенко А.С.

студентка;

Чередник Л.А.

*кандидат філологічних наук, доцент,
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІДДІЛУ КАДРІВ

Розвиток ринкових відносин у країнах світового економічного співтовариства свідчить, що успіх роботи підприємств визначається розробкою усіх компонентів систем керування, одним з яких є управління персоналом.

Кадровий облік і управління персоналом є найважливішими аспектами діяльності будь-якої компанії. Крім ведення особистих справ співробітників і збору відповідних даних, вони припускають також різнобічну аналітику всієї накопиченої інформації з метою виявлення загальних тенденцій і більш обґрунтованого прийняття управлінських рішень. Саме тому, досконале управління й оцінка персоналу, ретельний аналіз ефективності його діяльності, розробка гнучких схем мотивації і моніторинг стану ринку праці є важливими аспектами успішної діяльності підприємства.

Метою даної статті є дослідження стану застосування сучасних інформаційних систем і технологій в діяльності відділу кадрів та шляхів їх вдосконалення. Це питання аналізувалося на прикладі відділу кадрів виконавчого комітету Шевченківської районної у м. Полтаві ради.

Питанням застосування сучасних інформаційних систем і технологій в управлінні персоналом присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема: А. Анісімов, С. Коряк, Т. Кортєєва, П.Клімушин, О. Орлов, А. Серенко, Н. Ткаченко, О.Шаповал та ін. Окрім того, такі дослідники, як М. Винокуров, Р. Гутгарц, А.Пархомов, І. Слюсаренко вивчають саме особливості автоматизації кадрового обліку. Хоча слід зазначити, що проблема використання інформаційних систем і технологій в управлінні персоналом ще не отримала у вітчизняній науці всебічного і комплексного висвітлення.

Як відомо, робота відділу кадрів пов'язана з накопиченням великої кількості інформації про співробітників. Традиційно вона зберігається на паперових носіях, що ускладнює швидкий відбір потрібних даних під час прийому на роботу, надання відпустки, звільнення, переходу на іншу посаду або інших переміщеннях співробітника. Важливим є також питання надійності зберігання і конфіденційності особистих даних про працюючих. Таким чином, автоматизація процесу роботи відділу кадрів є необхідним і перспективним процесом.

Автоматизована інформаційна система для управління кадрами являє собою сукупність програмно-апаратних засобів і призначена для автоматизації роботи з управління кадрами на підприємстві [1].

На думку багатьох дослідників (А. Глинських, В. Пономаренко, І. Журавльова та ін.), існує декілька об'єктивних причин впровадження інформаційної системи управління персоналом в організації, а саме: багато видів діяльності з управління персоналом можуть виконуватись більш ефективно, з меншим об'ємом необхідної для обробки документації; маючи систему постійно діючого ведення даних, необхідно зберігати набагато меншу кількість бланків і робити менше записів вручну; пошук інформації, потрібної керівництву для прийняття рішень, може подаватись швидше і простіше тощо. Оскільки ефективне управління людськими ресурсами набуває все більше стратегічного значення у багатьох організаціях, інформаційна система є значно ефективнішою як при стратегічному плануванні, так і прогнозуванні майбутньої потреби в людських ресурсах [2].

Сучасні автоматизовані системи управління персоналом призначені для оптимізації роботи, в першу чергу, керівництва і персоналу кадрових служб підприємств і відіграють велику роль у підвищенні продуктивності їхньої праці.

Сьогодні існує багато автоматизованих систем управління кадрами, представлених як комплексними програмами, що охоплюють увесь діапазон завдань управління людськими ресурсами, так і вузькоспеціалізованими рішеннями.

На вітчизняному ринку використовуються інформаційні системи, що надають можливість формувати й контролювати бюджети кадрової діяльності, здійснювати кадрове планування, Internet-підтримку, зворотний зв'язок. Окрім стандартних функцій кадрового обліку й розрахунку зарплати, ці системи підтримують усі елементи кадрового менеджменту: підбір, навчання, оцінку, мотивацію, управління проектами тощо. Як приклад таких комплексних систем,

можна навести SAP, Oracle, BAAN, Scala, Navision (західні), Галактика, 1С, БОС, Бест-про (російські).

Більшість систем управління кадрами призначені тільки для автоматизації кадрового діловодства. Таких програм багато, і всі вони дуже схожі, що пояснюється чіткою регламентацією правил і форм кадрового обліку.

Найпоширенішими в управлінні економічною діяльністю організацій та підприємств в Україні стали програмні комплекси чотирьох компаній: Oracle, Галактика, 1С, Парус. Ці компанії постійно вдосконалюють програмні комплекси, роблячи їх більш доступними та ефективними для автоматизації діяльності організацій і підприємств. Кожна компанія, прагнучи бути найуспішнішою на ринку України, пропонує комплекс як універсальних, так і спеціалізованих програмних продуктів [3].

Особливої уваги заслуговує «Oracle Управління персоналом», яка визнана на ринках Америки, Європи та Азії, а тому стрімко розвивається і вдосконалюється.

Не менш популярною та зручною є програма «1С:Підприємство 8. Зарплата та управління персоналом для України», що дозволяє суттєво знизити затрати часу та підвищити ефективність роботи цілих підрозділів або ж окремих працівників, відповідальних за роботу з персоналом та розрахунок і виплату зарплати й інших нарахувань працівникам. Хоча у зв'язку з введенням у дію Указом Президента України від 15 травня 2017 року №133/2017 Рішення РНБО від 28 квітня 2017 року «Про застосування персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)» ця програма віднедавна є забороненою.

Продуктом високої якості є і вітчизняна система «ПАРУС-Персонал», яка наразі використовується значно менше.

Останнім часом виникає нагальна потреба створення програм-аналогів українського розробника, що значно знизить витрати на обслуговування і підтримку.

За допомогою програми Microsoft Office Access нами було розроблено найпростішу базу даних «Відділ кадрів», апробацію якої було здійснено під час проходження магістерської практики у відділі кадрів виконавчого комітету Шевченківської районної у м. Полтаві ради.

Основне мета проектованої ІС – забезпечити швидке знаходження та редагування потрібної інформації по роботі з кадрами. Для виконання цього завдання було розроблено спеціальні запити, звіти та форми.

Запити – об'єкти бази даних, що фільтрують дані таблиць, наприклад, дозволяють визначити вид та період відпустки співробітника. Запит на оновлення даних надає можливість, у разі потреби, оновити контактний номер співробітника.

Звіти- об'єкти бази даних, які використовуються для роздруку даних з використанням підсумкових обчислень, у нашому випадку, відображають надбавки за освітою, середню та мінімальну заробітну плату.

Форми -шаблон відображення даних у формі, зручній для користувача. Наприклад, форма «Працівник» дозволяє вести таблиці «Особові накази»,

«Трудові угоди», «Відпустки», «Відрядження», «Переведення», «Лікарняне», «Звільнення» та вносити дані до особової картки працівника.

У програмі реалізована функція пошуку співробітників за табельним номером або ж за прізвищем. Результатом виконання функції є таблиця, що містить дані усіх співробітників, які відповідають умові пошуку. Зазначимо, що головна сторінка розбита на дві функціональні області: на лівій розміщені посилання на додаткові сторінки (область навігації), а права є робочою областю і містить форму, заповнювану при прийомі на роботу.

Головна сторінка бази даних з'являється при запуску і об'єднує всі найважливіші функції управління (рис. 1).



Рис. 1. Головна сторінка бази даних «Відділ кадрів»

Джерело: розроблено авторами

Отже, наявність реальної інформаційної системи у роботі кадрової служби надає більш широкі можливості, а саме: удосконалюється і прискорюється планування наймання, адаптації, атестації, кадрового резерву, навчання, мотивації; підвищується активність керівників підрозділів у керуванні персоналом; підсилюється ефективність роботи служби персоналу і керування персоналом у цілому тощо. Тому виникає потреба забезпечити функціональність інформаційної системи там, де цього ще не зроблено.

З наявних на ринку комплексних та спеціалізованих програм автоматизації кадрового обліку організації та підприємства можуть обирати саме той продукт, який найкраще підходить до його сфери діяльності, розмірів, організаційної структури тощо.

Список використаних джерел:

1. Глинських А. І. Про стан ринку автоматизованих систем управління персоналом / А. І. Глинських – М.: Комп'ютер – Інформ, 2004. – 17 с.
2. Клімушин П. С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посіб. / П. С. Клімушин. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ, 2013. – 260 с.
3. Клімушин П. С. Інформаційні системи та технології в економіці: навч. посіб. / П. С. Клімушин, О. В. Орлов, А. О. Серенок. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ, 2011. – 448 с.

4. Пономаренко В. С. Інформаційні системи в управлінні персоналом: навч. посіб. / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2008. – 336 с.
5. Шквір В. Д. Інформаційні системи і технології в обліку: навч. посіб. / В. Д. Шквір, А. Г. Зогородній, О. С. Височан. – К.: Знання, 2007. – 439 с.

Мазур А.І.

студент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЖУРНАЛІСТИКИ ТА ПЕРЕКЛАДАЦЬКОЇ СПРАВИ

На сьогоднішній день, світ наповнений величезним об'ємом інформації, яку надають нам сучасні ЗМІ. Телебачення, радіо та преса щохвилини інформують нас про події в Україні та світі. Міжнародні новини давно стали доступними кожній людині, завдяки роботі журналістів. Але не менш важливу роль в міжнародній журналістиці відіграє перекладацька справа.

Основними задачами перекладача новин є: правильний виклад інформації, адаптація тексту оригіналу до мови потенційних читачів та правильне визначення типології тексту. Німецька дослідниця К. Райс займалася розробкою проблем зв'язку типології тексту з теорією перекладу. Цьому дослідженню К. Райс присвятила декілька робіт, у тому числі написану разом із Г. Вермеєром книгу «Обґрунтування загальної теорії перекладу» [7], у якій використовується концептуальний апарат теорії інформації, лінгвістики тексту і функціональної стилістики.

Проаналізувавши існуючі класифікації перекладу, що ґрунтуються на типах перекладацьких текстів, К. Райс приходять до висновку, що всі вони не відрізняються послідовністю і не відображають істотних відмінностей в застосовуванні певних методів перекладу. Метод перекладу повинен відповідати типу тексту, оскільки його головна задача – зберегти при перекладі найбільш вагоме те, що визначає тип тексту. Основою типології текстів може бути функція, яку мова виконує в даному тексті. Виходячи з класифікації таких функцій, запропонованої Карлом Бюлером, К.Райс виокремлює три основні типи тексту:

- функція опису (повідомлення інформації);
- функція вираження (емоційних чи естетичних переживань);
- функція звернення (заклик до дії або реакції) [4, с. 79].

Цікавою є думка Федорова А.В., він стверджує, що газетно-інформаційні тексти рідко перекладаються для друку у повному обсязі. Коли в газеті або ж в будь-яких інформаційних бюлетенях наводяться дані іноземної преси, вони піддаються адаптації до стилістичних норм газетного стилю або офіційних повідомлень мовою перекладу; переклад при цьому нерідко замінюється більш коротким реферативним викладом, свого роду переказом. Буде зроблена спроба