

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Університет Ауреля Влайку (Румунія)
Університет «Лучіана Блага» (Румунія)
Центральна бібліотека Болгарської
Академії наук (Болгарія)
Коледж Санта-Фе (США)
Державний університет Сан-Паулу (Бразилія)
Університет Метрополітен Лондон (Великобританія)
Національний університет «Одеська політехніка» (м. Одеса)
Західноукраїнський національний університет (м. Тернопіль)
Державний архів Полтавської області
Центральна бібліотека Полтавської міської територіальної громади

Документно-інформаційні комунікації в умовах глобалізації: стан, проблеми і перспективи



**МАТЕРІАЛИ
X МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
25 листопада 2025 року**

Полтава

міжнародних стандартів, розвитком внутрішніх політик безпеки та постійним підвищенням цифрової грамотності працівників.

Надійний захист електронних документів формує основу довіри до цифрових сервісів, сприяє ефективності управління та забезпечує стабільність функціонування організацій у швидкозмінному цифровому середовищі.

Джерела та література

1. НД ТЗІ 2.5–004–2003. Критерії оцінки захищеності інформації в комп'ютерних системах від несанкціонованого доступу. Київ, 2003. 64 с.

2. Про електронні документи та електронний документообіг: закон України від 22.05.2003 № 851–IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text> (дата звернення: 17.11.2025).

3. Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах від 05.07.1994 № 80/94–ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80#top> (дата звернення: 12.11.2025).

4. NIST. Framework for Improving Critical Infrastructure Cybersecurity. Version 11. Gaithersburg, 2018. 55 p.

Людмила Дерев'янка

м. Полтава

Руслан Зеленський

м. Миргород

ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ АВТОМАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розвиток інформаційних технологій, а також їхня стрімка імплементація в усі сфери людського життя призвели до різкого розширення обсягу інформації, яку опрацьовують у комп'ютерних системах.

Наразі актуальною є потреба в організації ефективної роботи щодо систематизації та автоматизації даних, що стосуються управління персоналом підприємства. Саме автоматизація уможливорює підвищення ефективності та якості роботи кадрової служби. Упровадження сучасних цифрових систем і

комп'ютерної техніки дозволяє накопичувати бази даних в електронній формі про всіх співробітників організації чи резерв персоналу; швидко знаходити та ефективно обробляти всю необхідну інформацію щодо особового складу.

Зазвичай для автоматизації використовують основні та найбільш трудомісткі бізнес-процеси, пов'язані з управлінням персоналом: прийом на роботу, переведення, звільнення, оформлення відпусток, облік робочого часу й нарахування заробітної плати, планування кар'єри, управління навчанням, підбору кандидатів, планування організаційної структури та штатного розкладу, самообслуговування тощо.

Основна мета автоматизації процесів роботи відділу кадрів – отримання інформації, яка дозволяє здійснювати контроль та аналіз даних про прийом працівників на роботу, переведення їх на іншу посаду або в інший підрозділ, звільнення працівників та зіставляє ці відомості з плановими даними про кількість персоналу з метою здійснення контролю за дотриманням встановленої чисельності співробітників [2, с. 231].

Ключовими перевагами автоматизації є:

- виключення дублювання інформації;
- спрощення роботи щодо формування списків і довідок;
- розмежування прав доступу до даних, фіксування часу й місця внесення змін до інформаційної бази;
- легкість упровадження та освоєння системи для будь-якого користувача.

Інформаційні системи – це інтелектуальні продукти збирання, передавання, переробки інформації для реалізації функцій управління, тому успіх автоматизації часто залежить від команди фахівців, які впроваджують цифровий продукт [3, с. 7]. Якість імплементації, терміни виконання проекту, розв'язання поставлених завдань і загальна задоволеність результатами проекту безпосередньо залежать від досвіду та знань консультантів компанії-

постачальника, а також зацікавленості як керівництва компанії, так і її співробітників.

Інформаційна система управління персоналом як складник системи управління підприємством у цілому забезпечує автоматизацію розрахунку зарплати, кадрового обліку та управління трудовими ресурсами [1, с. 113]. Одним із важливих завдань автоматизації роботи відділу кадрів є оптимізація основних етапів роботи з розпорядчою, плановою, обліковою документацією в електронній формі та процесу формування баз даних.

Перспективи застосування інформаційних систем кадрового обліку досить великі, оскільки підприємство як система вимагає взаємозв'язку між частинами для утворення складного інтегрованого цілого, тому сьогодні працівники відділу кадрів повинні знати й уміти використовувати в повсякденній роботі новітні інформаційні технології.

Автоматизацію кадрової роботи в сучасних фірмах реалізують комплексом систем, а саме: системи планування корпоративних ресурсів (ERP), системи управління корпоративним контентом (ECM) і системи управління персоналом (HRM).

Система ERP забезпечує інтеграцію всіх даних і процесів у єдину базу даних, що забезпечує доступ до цієї інформації з будь-якого місця та в будь-який час. З-поміж найпоширеніших ERP-систем, які використовують для автоматизації кадрових процесів, є SAP ERP, Oracle NetSuite, Microsoft Dynamics 365 та Infor CloudSuite.

Своєю чергою, система ECM дозволяє організаціям ефективно керувати контентом та забезпечувати його безпеку, доступність і збереження. За допомогою системи ECM підприємства створюють, зберігають, організовують та поширюють контент, що уможлиблює підвищення ефективності роботи колективу й зменшення кількості дубльованих операцій. Найпоширенішими програмами класу ECM є OpenText Content Suite, IBM FileNet, Microsoft SharePoint, Laserfiche та DocuWare.

Ще одна кадрова система – HRM, яка зберігає інформацію про співробітників, включно з даними про їхню кваліфікацію, досвід роботи, освіту, заробітну плату та інші важливі параметри. Система забезпечує можливість ведення обліку робочого часу, відпусток та листів непрацездатності персоналу, а також автоматизує процеси звільнення з роботи та підвищення кваліфікації. Серед найбільш затребуваних програмних продуктів класу HRM – Workday HCM, BambooHR, Zoho People та ADP Workforce Now.

Протягом останніх років вектор розвитку кадрового сектору спрямований на комплексну автоматизацію процесів управління персоналом: пошук, адаптацію, облік, адміністрування, навчання та розвиток персоналу.

Отже, система управління персоналом є важливим складником успішної організації, який забезпечує ефективність і продуктивність праці робітників, дозволяє зменшити ризики й підвищити конкурентоспроможність організації в цілому, а також сприяє збереженню конфіденційної інформації і полегшує процес прийняття рішень на основі аналітики та звітності.

Джерела та література

1. Брич В., Борисяк О., Білоус Л, Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємства: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.
2. Колеснікова Я. В. Огляд програмних продуктів для автоматизації кадрового діловодства. *Вісник Луганського національного університету імені Т. Шевченка*. 2010. № 17. С. 230–237
3. Пономаренко В. С., Журавльова І. В., Латишева І. Л. Інформаційні системи в управлінні персоналом: навч. посіб. Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 336 с.