

2. Інформаційні технології в державному управлінні / Є. В. Глушук, Л. Г. Дем'яненко, М. Б. Кушнарєва, В. М. Удовик. 2021. URL: http://nbuviar.gov.ua/images/informaciyni_tehnologii/2021/1.pdf (дата звернення: 24.03.2021).

3. Марутян Р. Р. Інформаційні технології інтелектуального управління у публічно-управлінській практиці: зарубіжний та вітчизняний досвід. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/7758/1/ilovepdf_com-146-153.pdf (дата звернення: 24.03.2021).

4. Линьов К. О. Інформаційне забезпечення державного управління та державної служби. URL: <http://www.centre-kiev.kiev.ua/bib/files/nmm/IZ16.pdf>. с. 18 (дата звернення: 24.03.2021).

5. Міністерство цифрової трансформації України. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*. URL: <https://cutt.ly/fbmnFS7> (дата звернення: 24.03.2021).



Малахова Валерія Сергіївна

(наук. керівник – канд. наук з соц. ком. Вдовіна О. О.)

***Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,
м. Полтава***

ОПТИМІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБІГУ ПРИВАТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні, в умовах глобальної діджиталізації та постійно зростаючих інформаційних потоків, все більше приватних підприємств замислюються над оптимізацією своєї діяльності в частині поліпшення та прискорення внутрішнього документообігу, включно з кадровим. Багато з них йдуть шляхом впровадження різних інформаційних систем – як найефективнішого способу оптимізації керування персоналом [1].

Керування персоналом – складний інформаційний процес, який охоплює отримання, аналіз, обробку, зберігання, використання, накопичення інформації [2]. Спеціалізовані сучасні комплексні системи спроможні охопити широкий спектр діяльності служби персоналу, зокрема: 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. Перехід кадрового документообігу в електронний формат помітно відрізняється від впровадження звичайних інформаційних систем електронного документообігу (СЕД), що не стосуються кадрового діловодства. Варто зазначити, що спеціалізовані кадрові СЕД підпадають під дію Закону України «Про захист персональних даних» (від 01.06.2010 р.), який регулює правові відносини, пов'язані із захистом і обробкою персональних даних, і спрямований на захист основоположних прав і свобод людини і громадянина та поширюється на діяльність з обробки персональних даних, яка здійснюється повністю або частково із застосуванням автоматизованих засобів [3]. Автоматизація кадрового діловодства є складним процесом охоплює такі етапи, як: визначення основної мети і завдань автоматизації, впровадження

обраної системи, навчання персоналу, розширення системи і створення потрібних шаблонів звітів.

При виборі програмного продукту для автоматизації кадрового документообігу приватним підприємствам необхідно:

- скласти перелік функціональних і системно-технічних вимог;
- оцінити програмні продукти з погляду висунутих функціональних вимог і системно-технічних характеристик [4];
- відібрати програмні продукти, що задовольняють функціональним і системно-технічним критеріям;
- провести порівняльну оцінку витрат, вибрати систему автоматизації.

Під час вибору системи автоматизації кадрового документообігу важливим є врахування таких основних критеріїв, як:

- сумісність операційних систем;
- спеціалізація програми для роботи в окремих галузях;
- наявність мережових версій і кількість доповнень до програмного забезпечення, зрозумілість інтерфейсу;
- можливість об'єднання з іншими програмами, наприклад, бухгалтерським обліком [4].

На сьогодні існує велика кількість програм для оптимізації кадрового документообігу як приватних, так і державних підприємств, розроблених зарубіжними («SAP», «Oracle», «BAAN», «Scala», «Navision», «Галактика», «Парус», «БОС-Кадровик», «Бест-Про») та українськими ІТ-компаніями («СОФТПРОЕКТ – Кадри», «Атлас КАДРИ», «Кадри Плюс Україна», «Персонал Про» та інші). Перелік програмних продуктів, призначених для кадрового обліку, досить широкий і постійно поповнюється [5, с. 83].

Отже, автоматизація кадрового документообігу відкриває перед приватними підприємствами низку нових можливостей, зокрема таких, як: підвищення ефективності управління підприємством; оптимізація і стандартизація документообігу, автоматизація найбільш складних ділових процесів; зниження витрат на ведення справ тощо.

Список використаних джерел

1. Кадровий електронний документообіг. URL: <https://inlnk.ru/ba3yP> (дата звернення: 19.03.2021).
2. Дяченко О. Ф., Ахбаш Д. Ф. Аналіз програмних продуктів автоматизації кадрового діловодства. URL: <http://xn--e1aajfpcds8ay4h.com.ua/pages/view/463> (дата звернення: 19.03.2021).
3. Закон України «Про захист персональних даних». URL: <https://inlnk.ru/W5mpp> (дата звернення 19.03.2021).
4. Станкевич И. И. Направления автоматизации кадрового делопроизводства в республике Беларусь. URL: <https://cutt.ly/NcixLgs> (дата звернення 19.03.2021).
5. Срібна А. О. Автоматизація кадрового обліку програмними засобами на КП ПОР «Полтававодоканал». *Матер. IV Всеукраїнської наукової конференції «Інформаційні технології і системи в документознавчій сфері» за підсумками науково-дослідницької роботи студентів спеціальності «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»* / ред. кол. Г. П. Лукаш, О. М. Анісімова, І. Г. Передерій та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2019. 83 с.

