

– інформаційні персонал-технології, що передбачають застосування автоматизованих систем управління персоналом.

Сучасні технології управління персоналом створюють умови для виявлення, ефективного використання та розвитку прихованого потенціалу як працівників, так і підприємства загалом, що сприяє формуванню результативного HR-бренду.

Отже, HR-бренд компанії постійно функціонує на ринку праці, незалежно від того, чи реалізується цілеспрямований вплив щодо його формування та розвитку. Активна робота над посиленням HR-бренду є економічно доцільною, оскільки забезпечує низку переваг, а саме зростання привабливості роботодавця, підвищення лояльності персоналу та загальну конкурентоспроможність підприємства.

Список використаних джерел

1. Мокіна С. М. Концепція бренду роботодавця: сутність, функції, класифікація, інструменти формування. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 6(1). С. 189–196.
2. Писаревська Г. І., Аграмакова Н. В., Семенченко А. В. HR-брендинг як складова бізнес-стратегії підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 33. С. 176–181.
3. Сметанюк О. А., Вітюк А. В., Мукоїд Д. Д. Місце і значення сучасних персонал-технологій при побудові HR-бренду вітчизняних організацій. *Ефективна економіка*. 2021. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8498> (дата звернення: 04.04.2025).
4. Хитра О. В. Особливості застосування технологій HR-брендингу на сучасному підприємстві. *Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка»*. 2018. Т. 23, вип. 8. С. 145–154.



УДК 004.4:331.108

Василенко Максим Романович

(наук. керівник – канд. філол. наук, доцент Мізіна О. І.)

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

СУЧАСНІ ПРОГРАМНІ РІШЕННЯ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБІГУ ТА ОБЛІКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Анотація. У роботі проаналізовано функціональні можливості сучасних електронних систем управління персоналом, визначено їх вплив на ефективність організаційних процесів, забезпечення цілісності кадрової інформації та формування електронного документообігу в установах.

Ключові слова: кадрове діловодство, автоматизація, облік трудових ресурсів, система обліку персоналу.

Сучасне кадрове діловодство неможливо уявити без упровадження та використання інноваційних комп'ютерних технологій, які значно полегшують обмін інформацією між структурними підрозділами, що позитивно впливає на оперативність розв'язання проблем у кадровій сфері та дає змогу зекономити час на

підготовку й пошук необхідних документів, посилити контроль за створенням, веденням та зберіганням документації щодо персоналу організації.

Застосування інноваційних комп'ютерних технологій повинно супроводжувати всі етапи кадрового діловодства, кадрові ситуації, які потребують документального оформлення з метою уніфікації форм документів щодо управління персоналом та менеджменту підприємства чи закладу загалом, їх впорядкування в єдину цілісну систему.

Склад та доцільність використання тих чи тих різновидів програмного й технічного забезпечення комп'ютерних технологій залежить від конкретних умов організації діяльності установи, фірми чи закладу (зокрема, від чисельності персоналу, специфіки їхнього функціонування та розвитку, організаційної структури, масштабності документообігу, й, відповідно, потреб в оперативній, поточній та ретроспективній інформації тощо).

Велика кількість чинників впливає на обсяг кадрового документообігу, зокрема: сфера діяльності організації та її організаційно-правова форма, чисельність співробітників, наявність філій і представництв, складність організаційної структури й кадрової служби та напрямів її діяльності тощо. У зв'язку з цим для більшості підприємств актуальною стає автоматизація процесів управління персоналом (постановка завдань, рух персоналу, нарахування зарплати, ведення звітності тощо).

Кадровий електронний документообіг – це цифровий процес організації документації у сфері трудових відносин між роботодавцем і працівниками. Під ним розуміють розроблення, заповнення, підписання, застосування, обмін та зберігання всієї кадрової документації, яку веде компанія, у цифровому форматі [5].

Автоматизація кадрового діловодства за допомогою електронних систем управління персоналом є одним з основних засобів підвищення ефективності діяльності відділу кадрів, фактором зростання продуктивності, оперативності, раціональності праці всіх категорій персоналу й насамперед керівного складу.

Ведення кадрового документообігу в електронному вигляді суттєво спрощує багато завдань та функцій. Основними перевагами кадрової системи є: зручний пошук файлів, унесених до комп'ютерної бази організації; надійна система безпеки даних; гнучка система розмежування доступу. Такі системи «автоматизують повний життєвий цикл документів: від створення наказів про приймання на роботу, переведення та звільнення до формування посадових інструкцій, графіків відпусток та табелів обліку робочого часу» [2].

Використання електронних систем управління персоналом забезпечує формування централізованої бази даних, яка містить повну інформацію про кожного працівника. Такий підхід дає змогу керівництву підприємства здійснювати оперативний моніторинг професійного розвитку персоналу та обґрунтовано приймати рішення щодо його призначення на відповідні посади. Застосування таких систем сприяє раціональному використанню трудових ресурсів і визначенню стратегічних напрямів розвитку кадрового потенціалу [4].

Сьогодні існує багато систем управління кадровою службою, представлених як комплексними програмами, що охоплюють увесь діапазон завдань управління людськими ресурсами, так і вузькоспеціалізованими рішеннями. Як показує

аналіз ринку, існує чимало програмних продуктів для автоматизації кадрового діловодства, кожен з яких має свої особливості та переваги. Однією з найпопулярніших є SAP SuccessFactors – веббазована система, яка дає змогу вести кадровий облік, організовувати процеси найму та звільнення, керувати оплатою праці, бонусами, навчанням і розвитком персоналу. Подібний функціонал пропонує Workday HCM – хмарна платформа, що охоплює управління кадрами, планування робочого часу, аналітику та керування проєктами [3].

Комплексне рішення пропонує Oracle HCM Cloud, яка містить модулі для обліку персоналу, планування навчання, управління зарплатою, а також інструменти для оцінки ефективності та побудови прогностичних моделей. Для малого та середнього бізнесу популярним вибором є BambooHR – хмарне програмне забезпечення для управління персоналом, яке забезпечує інтеграцію з іншими системами, зокрема Microsoft Office, G Suite, Slack тощо [3].

Розглянуті програмні продукти забезпечують автоматизацію основних бізнес-процесів підприємства, зокрема управління персоналом, та налаштовуються під специфіку діяльності і потреби підприємства. Досягнення такого рівня функціональності забезпечується завдяки охопленню широкого спектра завдань кадрового управління: організаційна структура, ведення кадрового обліку, електронний документообіг, табельний облік, планування та нарахування заробітної плати, формування звітності, розрахунок компенсаційних пакетів, стратегічне планування людських ресурсів, управління компетенціями, організація навчання, оцінка ефективності працівників, комплексна система мотивації, регулювання внутрішнього руху персоналу та реалізація кадрової політики [1].

Упровадження програмної системи автоматизації кадрового діловодства та документообігу створює апаратно-програмну основу для єдиної системи автоматизації діловодства та документообігу закладу загалом та всіх його підрозділів, а також забезпечує уніфікацію управлінської документації та скорочення кількості форм і видів документів.

Метою запровадження та адаптації кадрової системи електронного документообігу є формування уніфікованої документної бази організації, посилення виконавської дисципліни персоналу, а також підвищення загальної ефективності функціонування установи.

Отже, імплементації електронних систем управління персоналом і автоматизації кадрового діловодства є обов'язковим складником цифрової трансформації організацій. Такі системи не лише оптимізують процеси оброблення кадрової інформації, а й сприяють формуванню прозорості, ефективної та гнучкої моделі управління трудовими ресурсами. Вони дають змогу підвищити якість управлінських рішень, забезпечити оперативний доступ до інформації, знизити витрати часу й ресурсів на рутинні операції, а також створити єдине інформаційне середовище для всієї організації.

Список використаних джерел

1. Автоматизовані системи управління персоналом. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*. Останнє оновлення інформації: 07.12.2022. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Автоматизовані_системи_управління_персоналом (дата звернення: 05.04.2025).

2. Командровська В., Кривицька Н., Назаренко О. Управління діджиталізацією hr-процесів в бізнесі. *Економіка та суспільство*. 2024. № 69. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-69-102.
3. Огляд популярних систем для HR: BambooHR, Zoho People, CakeHR і Hurma.WORK.ua. 22.05.2020. URL: <https://www.work.ua/articles/employer/2308/> дата звернення: 05.04.2025).
4. Тур О., Петренко Д. Використання діджитал-технологій в кадровому адмініструванні та в документообігу. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-61-33.
5. Що таке електронний кадровий документообіг та як впровадити його в компанії? *SmartPoint DMS*. 17.08.2023. URL: <https://dms.smart-it.com/blog-post/what-is-hr-document-management/> (дата звернення: 05.04.2025).



УДК 004.9

Гненюк Ангеліна Олегівна

(наук. керівник – канд. екон. наук, доцент Потапова Н. А.)

Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

КІБЕРБЕЗПЕКА ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ І МЕТОДИ ЗАХИСТУ

Анотація. Обґрунтовується ключова роль кібербезпеки у захисті інформаційних процесів, які активно розвиваються в умовах цифровізації та глобалізації. Аналізуються елементи кібератак, як-от фішинг, зловмисне програмне забезпечення та експлуатація вразливостей у програмному забезпеченні. Обумовлюється зв'язок між такими загрозами та значними фінансовими втратами, витоками конфіденційної інформації, порушеннями роботи компанії і серйозними репутаційними ризиками.

Ключові слова: інформаційні технології, комплексний підхід, кібербезпека, кіберзагрози, дані.

Забезпечення ефективного кіберзахисту вимагає комплексного підходу, що передбачає аналіз вразливостей, впровадження сучасних протоколів безпеки, навчання персоналу та використання новітніх технологій, зокрема штучного інтелекту та машинного навчання, для виявлення аномалій і попередження атак. Однак навіть найсучасніші системи не гарантують абсолютного захисту, тому важливим є постійний моніторинг, виявлення загроз у режимі реального часу та оперативне реагування на кіберінциденти.

Кібербезпека – це комплекс принципів, технологій і процесів, що забезпечують захист комп'ютерних систем, мереж і даних від несанкціонованого доступу, атак і пошкоджень. Вона охоплює такі ключові аспекти: фізичний захист, управління доступом, шифрування даних, а також моніторинг і реагування на інциденти. Загрози постійно еволюціонують, що вимагає комплексного підходу до забезпечення інформаційної безпеки. Основними складниками кібербезпеки є конфіденційність – запобігання несанкціонованому доступу до даних; цілісність – гарантує, що інформація не буде змінена без належного дозволу; доступність – інформація та системи повинні бути доступні для авторизованих користувачів у будь-який час; автентифікація – підтвердження облікових даних користувачів, що