

УДК 378:005.932:004

*Дорош Олена Вікторівна**(наук. керівник – канд. екон. наук, доцент Прігунов О. В.)**Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця***АВТОМАТИЗАЦІЯ КАДРОВИХ ПРОЦЕСІВ В ОСВІТНІХ УСТАНОВАХ**

Анотація. У статті розглянуто проблеми та перспективи автоматизації кадрових процесів в освітніх установах в умовах цифрової трансформації. Визначено основні труднощі, з якими стикаються кадрові служби, зокрема: відсутність адаптованого програмного забезпечення для працівників з нестандартним графіком (викладачів), ручне ведення обліку відпусток, недостатня деталізація звітності, помилки в особових картках. Автори наголошують на важливості удосконалення функціональності кадрових систем, автоматизованих звітів та інтеграції з академічним календарем. Зроблено висновок про необхідність подальшого розвитку цифрових інструментів для забезпечення ефективного управління персоналом в освіті та зниження адміністративного навантаження.

Ключові слова: цифрова безпека, цифрові трансформації, освіта, автоматизація.

Ефективна діяльність кадрової служби є запорукою якісного управління персоналом. Незважаючи на значний прогрес у цифрових технологіях, у багатьох організаціях кадрові процеси все ще не повністю автоматизовані. Це призводить до повільної обробки інформації, надмірного навантаження на людей і ймовірності людських помилок. У сучасних умовах цифрової трансформації кадрові служби стикаються з необхідністю вдосконалення управлінських процесів. Відсутність автоматизованих систем ускладнює ці завдання, призводить до зайвих витрат часу та підвищує ризик помилок. Автоматизація кадрових процесів може істотно поліпшити цю ситуацію, забезпечивши більш швидкий доступ до інформації, зручний облік і контроль за всіма кадровими операціями.

Сучасні кадрові системи дають змогу значно спростити управління персоналом, проте вони не завжди враховують специфіку певних категорій працівників, зокрема викладачів. Стандартне програмне забезпечення для автоматизації розрахунків зарплати та обліку відпусток ефективно працює для працівників зі стандартним робочим графіком, автоматизуючи розрахунки, облік робочого часу та відпусток, що забезпечує точність і швидкість обробки даних.

Однак таке програмне забезпечення не враховує особливості умов праці працівників категорії «науково-педагогічний персонал», для яких законодавством передбачено специфічний графік роботи, що залежить від структури семестрів та академічних років. Через це розрахунки відпусток для цієї категорії працівників часто виконуються вручну, що підвищує ризик помилок і потребує більше часу. Отже, існує потреба в розширенні функціональних можливостей програмного забезпечення з урахуванням особливостей праці викладачів, що дасть змогу автоматизувати процеси та мінімізувати ймовірність помилок. Стандартні рішення зазвичай орієнтуються на типові графіки роботи, тому ефективним підходом може стати розробка власних інформаційних систем. Наприклад, на Добротвірській ТЕС було створено базу даних для обліку відпусток за допомогою MS Access, що сприяло підвищенню оперативності документообігу та зменшенню кількості помилок [1].

Для подолання цих обмежень існує низка спеціалізованих HR-систем, розроблених саме для освітнього сектору. iSAMS HR Management пропонує модуль для управління відсутністю, який дає змогу зберігати всі запити на відпустку персоналу, включно з викладачами [4]. Це допомагає автоматизувати процеси та зменшити адміністративне навантаження. Similarly, Every HR Software надає інструменти для управління відсутністю персоналу з використанням дашборду, центрального календаря та звітів, що автоматизує рутинні завдання, зменшує людський фактор і забезпечує точну інформацію в реальному часі [2]. Ці системи інтегруються з академічним календарем, що дає змогу враховувати особливості графіка викладачів, як-от семестри та канікули. Це особливо важливо для забезпечення точності розрахунків відпусток і зменшення ризиків, пов'язаних із ручним введенням даних. Попри зазначені переваги, використання таких спеціалізованих HR-систем має і певні недоліки. По-перше, значна частина з них є платною, а вартість ліцензії може бути суттєвою для бюджетних установ. По-друге, інтеграція систем з уже наявними інформаційними ресурсами закладу освіти потребує часу, технічної підтримки та кваліфікованих фахівців. До того ж деякі з платформ орієнтовані переважно на англomовні країни, що ускладнює їх локалізацію під українське законодавство, зокрема щодо тривалості відпусток, особливостей академічного навантаження тощо. Отже, для закладів, які не мають доступу до спеціалізованого програмного забезпечення, доцільним є створення внутрішніх систем з використанням електронного процесора Microsoft Excel. Таке практичне рішення із застосуванням формул для розрахунку днів відпустки дає змогу адаптувати інструмент до специфічних потреб установи, забезпечує гнучкість у налаштуванні, зменшує витрати та не потребує додаткового навчання персоналу.

Існують готові шаблони, які можна знайти в інтернеті, наприклад, Free Excel Leave Tracker та Leave Management System. Ці шаблони дають змогу відстежувати різні типи відпусток, як-от відпустки за свій рахунок, відпустки у зв'язку з навчанням, і автоматично розрахувати залишки [3]. Вони також підтримують налаштування для врахування вихідних, свят і специфічних правил установи. Наприклад, шаблон від trumpexcel.com дає змогу відстежувати до 10 різних кодів відпусток, включно з відпустками за вагітністю і пологами, тимчасовою непрацездатністю та ін.

Таблиця 1 – Функції та можливості шаблону trumpexcel.com для відстеження відпусток

Функція	Опис
Відстеження типів відпусток	Підтримує різні категорії, як-от відпустки за свій рахунок, лист тимчасової непрацездатності
Автоматизований розрахунок	Використовує формули для обчислення залишків і тривалості
Налаштування	Можна адаптувати до академічного календаря та місцевих правил
Звітність	Генерує місячні та річні звіти для аналізу

Другою важливою проблемою є відсутність деталізації звітів у корпоративному програмному забезпеченні: створені звіти часто не сегментовані за катего-

ріями працівників, посадами чи іншими важливими параметрами. Це ускладнює аналіз та ведення обліку, а також призводить до труднощів у підготовці необхідної документації.

До того ж через недостатній рівень знань людей, які використовують програмне забезпечення, вони часто стикаються з проблемами правильного формування та обробки звітів. Одним з рішень може бути створення додаткових зразків Excel, налаштування фільтрації даних безпосередньо в програмному забезпеченні або навчання персоналу для вдосконалення їхніх навичок у сфері керування цифровими документами.

Помилки в особових картках є ще одним викликом, із яким стикаються кадровики, зокрема некоректне відображення персональних даних та використання російської мови замість української, що може суперечити правилам діловодства та вимогам щодо ведення офіційних документів.

Одним із можливих рішень є внесення змін до корпоративного програмного забезпечення для автоматичного виявлення та виправлення помилок.

Відсутність автоматизованих нагадувань є ще однією проблемою, що може призводити до порушень у кадровому обліку. Важливі дати, як-от терміни нарахування надбавок за стаж або вихід співробітників з декретної відпустки, потрібно відстежувати вручну. Це збільшує ймовірність людського фактора та може призвести до помилок.

Впровадження автоматичних нагадувань у кадрових системах або створення спеціалізованого календаря дасть змогу знизити ризики пропуску важливих подій.

Додатковою проблемою є необхідність ручного складання повідомлень про відпустку для кожного працівника, що потребує значних витрат часу та ресурсів. Використання шаблонів у Word або автоматизоване формування документів у корпоративних кадрових системах дало б змогу спростити цей процес і мінімізувати ризик помилок.

Отже, впровадження сучасних інструментів автоматизації кадрових процесів в університетах здатне значно покращити ефективність роботи, зменшити ризик помилок та забезпечити відповідність сучасним стандартам управління персоналом. Покращення функціоналу кадрових систем, деталізація звітів, автоматизація нагадувань та формування документів сприятимуть значному спрощенню роботи кадрових служб, а також зменшенню навантаження на співробітників, що зайняті адміністративною діяльністю. Однак варто зазначити, що описані проблеми – це лише частина викликів, з якими щодня стикаються кадрові працівники. Необхідно продовжувати вдосконалення інформаційних систем та процесів, аби забезпечити ефективне та зручне управління кадрами в закладах освіти.

Список використаних джерел

1. Маїк І., Серов Ю. Засоби офісної автоматизації обліку відпусток у відділі кадрів Довро-твірської ТЕС. *Інформація, комунікація, суспільство (ІКС-2014)*: матеріали III Міжнародної наукової конференції ІКС-2014. 2014. С. 260–261.
2. Every HR Software. Every. 02 вересня 2019 р. URL: <https://www.weareevery.com/hr-software/> (дата звернення: 02.04.2025).

3. Free Excel Leave Tracker Template. *TrumpEXCEL*. 04 січня 2024 р. URL: <https://trumpexcel.com/excel-leave-tracker/> (дата звернення: 02.04.2025).
4. HR Management. *iSAMS*. 10 травня 2021 р. URL: <https://www.isams.com/hr-management-schools/> (дата звернення: 02.04.2025).
5. Microsoft 365 Education. *Microsoft*. URL: <https://www.microsoft.com/uk-ua/education/products/microsoft-365> (дата звернення: 08.04.2025).



УДК 004.738

Кляшторна Вікторія Павлівна

(наук. керівник – канд. екон. наук, доцент Прігунов О. В.)

Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕБСАЙТІВ ЗВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ЗІ СТЕЙКГОЛДЕРАМИ

Анотація. У статті розглянуто значення ефективної комунікації між закладами вищої освіти (ЗВО) та стейкхолдерами в умовах цифрової трансформації. Окреслено роль офіційного вебсайта як стратегічного інструменту для інформування, залучення, партнерства та зворотного зв'язку з різними аудиторіями: абітурієнтами, студентами, випускниками, викладачами, роботодавцями та громадськістю. Зазначено, що якісно структурований і постійно оновлюваний вебсайт є ключовим компонентом комунікаційної стратегії ЗВО та сприяє зміцненню його репутації й конкурентоспроможності.

Ключові слова: інформаційне забезпечення, вебсайти, комунікація, університет, стейкхолдери.

У сучасному світі цифрових технологій ефективна комунікація між закладами вищої освіти (ЗВО) та стейкхолдерами є ключовою. Вона забезпечує прозорість управлінських процесів, сприяє формуванню довіри до закладу, інформуванню абітурієнтів, підтримці випускників та взаємодії з роботодавцями. Завдяки використанню соціальних мереж, платформ для зворотного зв'язку тощо ЗВО можуть оперативно реагувати на запити зацікавлених сторін, формувати індивідуальні освітні траєкторії та посилювати свою конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг [1]. Офіційні вебсайти ЗВО є централізованими інформаційними ресурсами для актуальної інформації, документів, новин та сервісів. В умовах цифрової трансформації сайт ЗВО – це не лише візитівка, а й стратегічний простір для партнерства, залучення студентів та зв'язку з випускниками, бізнесом та громадськістю. Тому актуальною є розробка концепції інформаційного забезпечення вебсайтів ЗВО для оптимізації взаємодії зі стейкхолдерами [2].

Інформаційне забезпечення вебсайтів ЗВО – це комплексна система заходів своєчасного, повного, достовірного та зручного представлення інформації для:

- потенційних студентів та їхніх близьких;
- студентської спільноти та викладачів;
- адміністрації закладу;
- роботодавців та бізнес-партнерів;
- випускників.

X Всеукраїнська наукова студентська конференція

«Інформаційні технології і системи в документознавчій сфері» (м. Вінниця, 11 квітня 2025 р.)