

3. 5 seriously useful AI web design tools. URL: <https://www.creativebloq.com/features/new-ai-web-design-tools> (дата звернення 25.02.2024).

4. 11 Best AI Web Design Tools in 2024. URL: <https://www.elegantthemes.com/blog/business/best-ai-web-design-tools> (дата звернення 22.02.2024).

5. 16 Best AI Tools for Web Designers. URL: <https://designmodo.com/ai-tools-designers/> (дата звернення 20.02.2024).

6. Офіційний сайт Google Analytics. URL: <https://marketingplatform.google.com/about/resources/> (дата звернення 20.02.2024).

УДК 004.453:005.95

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Л. В. Пілявоз, В. Ю. Василенко

Анотація. У статті досліджуються основні недоліки та переваги інформаційних систем управління персоналом. Методи досліджень включають аналіз літератури та огляд сучасних технологій. Акцентується на специфіці використання наявних систем управління персоналом, а саме: Zoho People, Hurma System, Workable, BambooHR. Основні результати визначають особливості використання інформаційних систем та можливості покращення ефективності управління персоналом.

Ключові слова: інформаційні системи, управління персоналом, Zoho People, Hurma System, Workable, BambooHR.

Вступ. У сучасному світі інформаційні системи управління персоналом відіграють ключову роль у діяльності підприємств, організацій та установ. Однак, незважаючи на їх значний внесок у підвищення ефективності управління персоналом, існують як недоліки, так і переваги, які варто розглянути для подальшого впровадження цих систем.

Метою статті є аналіз недоліків та переваг наявних інформаційних систем управління персоналом, визначення доцільності використання тих чи інших ІС на підприємстві.

Основний розділ. Наявні підходи до розробки системи управління персоналом повинні враховувати два аспекти:

1. Створення комп'ютеризованої системи обліку функцій персоналу, що включає такі функції:

- облік та зберігання первинних документів в особовій справі;
- створення, виконання та зберігання індивідуальних наказів фізичних осіб;
- збір та подання статистичної та іншої відповідної інформації;
- зберігання копій наказів з основної діяльності;
- можливість дізнатися всю інформацію про корпоративну структуру, штатний розклад і посади співробітників;
- здатність системи адаптуватися до структури організації та розробки звітних документів.

2. Створення системи експертної оцінки, за допомогою якої аналізують та приймають рішення у сфері управління персоналом.

Використання передбачує створення кар'єрних графіків, проведення психологічних тестів, планування витрат на співробітників тощо. Якість автоматизації кадрового обліку залишається найважливішим складником у виборі системи та її створенні. Кадровий облік має вирішальне значення для системи управління персоналом і становить більшу частину вартості системи через великий обсяг необхідних вихідних даних. Під час обробки документів навіть невелике зниження трудовитрат дає значний фінансовий ефект завдяки підвищенню точності та можливості швидкої зміни вхідних даних. Автоматизовані системи обліку персоналу, розроблені компаніями-розробниками програмного забезпечення, постійно вдосконалюються. Кадрова функція значно розвинулася, було докладено багато зусиль у сфері розподілу та обслуговування, спрощена система налаштування тощо.

Слабкою ланкою в автоматизації кадрової роботи є один зі складників кадрового обліку – використання паперових документів [2, с. 41]. Практично кожна операція кадрового обліку потребує роботи з паперовими документами.

Ефективна інформаційна система управління персоналом – це єдина інформаційна база, яка поєднує в собі всі аспекти управління персоналом і підвищує ефективність роботи. Для результативної роботи з управління персоналом система повинна мати інформаційне забезпечення за такими напрямками:

- управління нарахуванням заробітною платою;
- відбір і адаптація;
- збір, зберігання та доступ до інформації про працівників;
- відстеження кількості відвідувачів і пропусків роботи;
- оцінка ефективності;
- адміністративні обов’язки;
- навчання менеджменту;
- самообслуговування для працівників;
- планування роботи працівників;
- аналіз людських ресурсів і прийняття зважених рішень;
- управління HRM-безпекою [1].

Сьогодні у світі створено чимало систем, які реалізують функції управління персоналом компаній. Управління персоналом (HRM), або інформаційна система кадрів (HRIS) – це комплексна система, яка автоматизує процес підбору персоналу, відбирає кандидатів, проводить співбесіди, навчає та розвиває співробітників. Вибір підходящої програми для кадрових менеджерів і наявність правильної системи управління персоналом є вкрай важливим фактором для безперебійної роботи підприємства [3].

Розглянемо характеристики найпоширеніших інформаційних систем (ІС), які сприяють більш легкому управлінню персоналом в організації (підприємстві) (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристики існуючих ІС для управління персоналом

Назва	Zoho People, Zoho Corporation (Індія)	Hurma System (Україна)	Workable (США)	BambooHR (США)
Вебсайт	https://www.zohocorp.com/	https://hurma.work/	https://www.workable.com/	https://www.bamboohr.com/
Опис	Zoho People – це онлайн-сервіс для здійснення всіх процесів управління персоналом (HRM) з однієї єдиної системи. Ця система допомагає залучати, утримувати і винагороджувати найкращих співробітників компанії	Hurma System – це інтегрована система управління людськими ресурсами, що надає комплексний набір інструментів для ефективного управління персоналом. Основні функції системи включають управління рекрутингом, онбордингом, адаптацією, моніторинг настрою співробітників, а також управління цілями компанії (OKR)	Workable – це онлайн-сервіс для виявлення і оцінки великої кількості кандидатів та подальшого прийняття рішення, хто з кандидатів є найкращим для компанії	BambooHR – це платформа, спрямована на професіоналів у сфері управління персоналом, яка розв’язує ключові завдання щодо обробки даних у сфері кадрового обліку для малих і середніх підприємств
Сфера використання	Середній бізнес, малий бізнес, ФОП, спеціаліст, некомерційна організація, корпорація	Середній бізнес, ФОП, корпорація	Середній бізнес, малий бізнес, ФОП, спеціаліст, некомерційна організація	Середній бізнес, малий бізнес, ФОП, спеціаліст, некомерційна організація
Вид продукту	Онлайн-сервіс	Онлайн-сервіс	Онлайн-сервіс	Онлайн-сервіс
Інтерфейс	Веббраузер, iOS, Android	Веббраузер	Веббраузер, iOS, Android	Веббраузер, iOS, Android
Розгортання	Мобільний пристрій, хмара (SaaS)	Хмара (SaaS)	Мобільний пристрій, хмара (SaaS)	Мобільний пристрій, хмара (SaaS)
Безкоштовна ІС	–	–	–	–

Назва	Zoho People, Zoho Corporation (Індія)	Hurma System (Україна)	Workable (США)	BambooHR (США)
Наявність демоверсії	+	-	-	-
Наявність пробного періоду	+	+	+	+

Zoho People – це інформаційна система, яка дає змогу менеджерам з персоналу миттєво записувати важливу інформацію в інтерфейс без зайвих деталей. Система надає такі функції: база співробітників, портал самообслуговування, організаційна структура, контрольний список бізнес-процесів тощо.

Перевагами Zoho People є можливість проведення HR-аналітики, електронні підписи, облік робочого часу, керування відсутністю, зрозумілий у користуванні конструктор шаблонів і форм, функція перевірки ефективності, функціонал для автоматизації щоденних HR-задач, набір популярних шаблонів HR-документів, інтегрована аналітика та звіти, вебверсії та мобільні версії.

Недоліками Zoho People є обмеження безкоштовного тарифу лише трьома користувачами, обмежений доступ до CRM лише для однієї особи, а також обмеження обміну даними в різних тарифних планах. До того ж відсутність функцій спільної роботи та особистої ефективності, а також відсутність локальної версії також є недоліками цієї системи [3].

Hurma System – це нове додаткове рішення на ринку систем управління людськими ресурсами (HRM/HRIS). Ця система об'єднує в собі HR, рекрутинг та Objectives and Key Results (OKR) в одному пакеті. Вона охоплює всі етапи взаємодії з кандидатом – від початкового контакту до онбордингу та моніторингу настрою співробітників. Переваги Hurma System включають наявність чат-бота AI Partner для Telegram, Slack, Viber, автоматизацію інтерв'ю, організаційну структуру компанії, синхронізацію з Google-календарем, статистику за різними аспектами управління персоналом та багато іншого. Незважаючи на свої переваги, система має недолік у тому, що є доволі молодою, і це впливає на її стабільність та розвиток. Однак з огляду на її широкий функціонал та інноваційні можливості Hurma System може стати цінним інструментом для компаній, що шукають ефективне управління персоналом [3].

Workable – це онлайн-система управління процесами рекрутингу, що поєднує в собі систему відстеження кандидатів (ATS) і рекрутингову платформу з потужним пошуковим двигуном, спрямованим на знаходження релевантних резюме в інтернеті та на сайтах із пошуком роботи.

Переваги Workable включають управління наймом та кандидатами, публікацію на сайтах роботи в один клік, брендуння інтерфейсу відповідно до стилю вашої компанії, пошук кандидатів через соціальні мережі, конструктор анкет і вакансій, колаборацію під час створення резюме, швидкий парсинг резюме, шаблони листів, масове розсилання, базу електронних адрес кандидатів, розклад завдань для відділу кадрів, зручний імпорт наявних баз даних, службу підтримки по телефону та електронну пошту, персонального менеджера – Add-ons для Google Chrome для швидкого пошуку кандидатів.

Недоліки Workable полягають у тому, що система спрямована лише на процес найму персоналу, інші функції управління персоналом не враховуються; відсутність багатфакторної авторизації та відсутність модуля управління розвитком співробітників [3].

BambooHR – це програмне забезпечення для HR-менеджерів у малих і середніх підприємствах, яке включає великий набір послуг з управління персоналом і рекрутингу, а також може бути доповнене інструментарієм для обліку заробітної плати.

Переваги BambooHR включають автоматизацію пошуку даних про відповідних кандидатів та їх відстеження, ефективне управління обсягом інформації про персонал і кандидатів, розподіл прав доступу для різних користувачів, ретельний аналіз, інтеграцію з різноманітними інструментами, гнучке налаштування інтерфейсу, керування навчанням персоналу, створення та налаштування процесів, наявність вбудованого календаря та докладного FAQ.

Недоліки BambooHR включають відсутність автоматизованого розрахунку заробітної плати, відсутність стандартного тарифного плану, обмежену конфігурацію, потребу у рішенні

третьої сторони для завершення набору персоналу через відсутність інструменту адміністратора, обмежену гнучкість [3].

Висновки. Внаслідок проведеного аналізу можна зробити висновок, що серед розглянутих інформаційних систем найбільш привабливими є Hurma System та Zoho People, які включають повний перелік модулів щодо процесів найму та управління персоналом.

Abstract. The article explores the main advantages and disadvantages of human resource management information systems. Research methods include literature analysis and a review of contemporary technologies. Emphasis is placed on the specificity of using existing personnel management systems, namely: Zoho People, Hurma System, Workable, BambooHR. The main findings identify the features of using information systems and possibilities for improving personnel management efficiency.

Keywords: information systems, personnel management, Zoho People, Hurma System, Workable, BambooHR.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Можливості HR-систем: міфи та реальність – Education.ua. *Освіта в Україні. Усі навчальні заклади – Education.ua*. URL: <https://www.education.ua/articles/47/> (дата звернення: 27.02.2024).
2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Видання друге, переробл. і доповн. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
3. Порівняння популярних HR-систем. Що обрати і чому? *HURMA*. URL: <https://hurma.work/blog/porivnyannya-populyarnih-hr-sistem-shho-obrati-i-chomu/> (дата звернення: 01.03.2024).

УДК 021+930.25+069]:316.77

РОЛЬ БІБЛІОТЕК, АРХІВІВ, МУЗЕЇВ У ФОРМУВАННІ КОМУНІКАТИВНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ

В. С. Федун, Г. П. Лукаш

Анотація. У статті висвітлено роль бібліотек, архівів та музеїв як інституцій національної пам'яті. Зазначено, що організація та використання архівної інформації є важливим напрямом роботи бібліотек, архівів, музеїв, який зближує та підносить їх роль в усіх сферах суспільного життя. Виокремлено питання формування сприятливого інформаційного комунікативного середовища. Акцентовано на критеріях і показниках ефективності впровадження інноваційних форм роботи, підкреслено необхідність цифровізації архівних інформаційних ресурсів та послуг, важливість подальшого розвитку міжнародної співпраці, впровадження інтерактивних проєктів, інноваційних сервісів. Внаслідок дослідження доведено ефективність співпраці документно-інформаційних інституцій – бібліотек, архівів, музеїв. Окреслено спільне та відмінне в діяльності установ – зберігачів духовної спадщини народу та культурного надбання людства.

Ключові слова: бібліотеки, архіви, музеї, архівний простір, комунікативний інформаційний простір.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Глобалізаційні та інтеграційні світові тенденції діяльності суспільства вимагають збереження й забезпечення якісного оперативного доступу до культурної спадщини людства, сприяють формуванню інформаційного комунікативного простору. Одним із головних суспільних інструментів збереження культурної спадщини нації, історичної пам'яті та історико-культурної інформації слугує архівна система, складниками якої є бібліотеки, архіви, музеї. Архівні документи, які зберігаються в архівних, музейних, бібліотечних фондах, є унікальними за змістом, різноманітними за типом та характером і є невід'ємною частиною духовної спадщини українського народу [1]. Актуальність та доцільність об'єднання інформаційних ресурсів установ соціальної пам'яті як способу забезпечення широкого доступу до їх ресурсів підтверджується тим фактом, що бібліотеки, архіви, музеї працюють у межах соціальних, організаційних, економічних і правових умов [2, с. 8]. У дослідженнях ролі бібліотек, архівів, музеїв простежується їх системна взаємодія як комплексного соціально-комунікативного процесу, орієнтованого на формування комунікативно-інформаційного простору. Об'єктивні закони розвитку інформаційного суспільства, впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій неминуче ведуть до впровадження інноваційних технологій, цифровізації традиційних джерел та створення інформаційних ресурсів нового типу, надання інформаційних послуг у різних форматах, за будь-яких ризиків та викликів часу.