

Міністерство освіти і науки України
Північно-Східний науковий центр НАН України та МОН України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Тези

**75-ї наукової конференції професорів,
викладачів, наукових працівників,
аспірантів та студентів університету**

Том 2

02 травня – 25 травня 2023 р.

Полтава 2023

технологій. Сторінки у соціальних мережах Instagram та TikTok – це додатковий інструмент для реклами бібліотеки у віртуальному просторі, її стратегії, сегмент послуг, платформа для організації різних бібліотечних онлайн-проектів.

Література

1. Маранчак М. М. *Стратегії репутаційного інтернет-маркетингу публічних бібліотек України : дис. ... канд. наук із соц. комунікацій : 27.00.03 / Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. Київ, 2021. 274 с.*

2. Таланчук О. *Образ бібліотеки в соціальних мережах. Бібліотека в освітньому просторі, 2013. Вип. 15. С. 15–22.*

3. Терещенко, І. Ю. *Візуальний бібліотечний контент у соціальних медіа. Бібліотека. Наука. Комунікація: формування національного інформаційного простору : матеріали міжнар. наук. конф. (Київ, 4-6 жовт. 2016 р.) / Нац. акад. наук України, Нац. б-ка України ім. В. І. Вернадського, Асоц. б-к України [та ін.]. Київ : НБУВ, 2016. С. 296–298.*

УДК 331.108.07:005.92:[376:61]:004.89

*В.В. Сидорук, студентка гр. 201нГД
Наук. керівник – Василюк О.М.
Національний університет*

«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ОБЛІКУ У ДІЯЛЬНІСТЬ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ

Система управління персоналом займає значне місце у системі управління медичною організацією. Це пов'язано зі зростаючою роллю служби управління персоналом у забезпеченні ефективної діяльності кожної категорії працівників.

Головною особливістю управління персоналом закладів охорони здоров'я на сучасному розвитку медичної галузі є життєва необхідність формування високопрофесійних трудових колективів в умовах кількісного дефіциту та структурного якісного дисбалансу лікарських фахівців.

Сучасний підхід до управління персоналом розширює коло завдань, що вирішуються при управлінні персоналом, спрямовуючи увагу на створення цілісної системи. Вказаний підхід окрім процесів формування, підготовки та ефективного використання персоналу, торкається забезпечення соціальних потреб, розвитку стійкої мотивації до якнайшвидшого виконання службових обов'язків і надання можливості реалізації свого потенціалу кожному з працівників [2, с. 88].

Важлива роль в оптимізації процесів управління персоналом належить автоматизованим системам управління персоналом. Спеціальні системи

автоматизації управління персоналом формалізують і оптимізують всі процеси кадрової діяльності і дозволяють більш ефективно управляти людськими ресурсами.

Автоматизована система управління персоналом на підприємстві дозволяє не просто систематизувати кадрове управління, а і здійснювати кадровий моніторинг і контроль, в якому важко буде знайти місце для помилок, порушень і зловживань. Вона обов'язково містить всі ранги управління організацією – операційний, тактичний і стратегічний; а в функціональному плані – кадровий облік, розрахунки з персоналом і систему управління трудовими ресурсами, що містять в себе модулі найму та підбору кадрів, оцінки, розвитку, навчання та мотивації персоналу [1, с. 165].

Автоматизована інформаційна система управління кадрами медичного закладу дозволяє вести облік працівників, видавати й реєструвати накази, гнучко вибудовувати роботу з пацієнтами, отримувати різноманітну аналітичну інформацію, створювати звіти.

Складовими елементами такої системи є устаткування і матеріали для збору, зберігання, обробки, пошуку і видачі необхідних даних по кадрах підприємства, належний організований облік, пристосований для інформаційного забезпечення рішення кадрових завдань, сукупність прийомів і методів користування даною системою. Основні вимоги до даної системи – широке застосування передових інформаційних технологій, математичних методів і моделювання.

Грамотно побудована автоматизована система кадрового обліку не лише спрощує роботу організації, а й дозволяє суттєво підвищити ефективність управління.

Основними перевагами від впровадження інформаційної системи кадрового обліку у діяльність медичного закладу є:

- оптимізація та уніфікація процесів обміну інформацією між структурними підрозділами;
- автоматизація порядку обліку кадрових документів всередині підприємства;
- підвищення ефективності управління підприємством за рахунок забезпечення керівників та фахівців максимально повною, оперативною та достовірною інформацією про людські ресурси на основі єдиного банку даних;
- спрощення розрахунку кадрових показників, які удосконалюють процес планування кадрових змін та уможливають корегування кадрової політики;
- полегшення збору статистичних даних за процесами кількісних та якісних кадрових змін;
- підвищення продуктивності праці працівників та ефективності виконання їхніх завдань та обов'язків.

Отже, використання автоматизованих систем кадрового діловодства заощаджує насамперед час співробітників відділу кадрів, автоматизує управління документами, прискорює пошук та покращує якість обробки інформації. Саме тому впровадження інформаційних систем для медичних установ різного профілю є перспективним напрямом роботи, що відповідає державній медичній політиці України.

Література

1. Козак І. А., Ковальська Л. А. Удосконалення документаційного забезпечення управління підприємством на основі використання інформаційних технологій. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. Вип. 1. 2020. С. 164–168.

2. Храмова І. О. Аналіз стану та функціональні вимоги до сучасних проектних рішень зі створення автоматизованих систем управління персоналом. Реєстрація, зберігання і обробка даних. 2012. Т. 14, № 4. С. 88-101.

*З.Ю. Тенькова, викладач
Проніна Анна студентка 2 курсу
експлуатаційного відділення
Полтавського фахового коледжу нафти і газу
Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»*

КОБЗАРСТВО ПОЛТАВЩИНИ: ЗНИЩЕННЯ ТА ПРИГНІЧЕННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ КУЛЬТУРИ УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ

У кінці ХІХ та на початку ХХ століття Полтавщина була представником досить потужної культурної спільноти, змушуючи тогочасну владу задуматися над небезпекою українізації і повного відродження української культури. Наразі ми всі розуміємо, якою ціною зараз можна про це говорити, і стверджувати те, що нашу національну ідею свободи намагалися знищити за будь-яку ціну.

Багато хто чув про знищення українських бандуристів – незадокументований злочин, жертвами якого стали 337 учасників делегації музикантів. Під приводом участі в з'їзді їх просто вивели до лісосмуги, де загін НКВС УСРР розпочав розстріл. Всі тіла було скинуто у траншею, їх імена стерті, а про їх існування - забуто. Вже 1960 році тогочасний голова КДБ Шелепін, таємною директивою наказав своїм відомствам «от Москвы до самых до окраин» спалювати все, що могло б у майбутньому скомпрометувати наші «доблесні» органи. І ЦК ВКП(б) видає чотири постанови: «Про заборону жебрацтва», «Про обов'язкову реєстрацію музичних інструментів у відділах міліції та НКВС», «Про затвердження репертуару в установах НКО» (народного комісаріату