

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.*

*Ефективна економіка. 2023. № 9.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.9.40>**

**УДК 338.2**

*Ю. А. Харченко,*

*к. т. н., доцент,*

*доцент кафедри менеджменту і логістики,*

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9588-9708>*

## **ЗАСТОСУВАННЯ ІТ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*Y. Kharchenko,*

*PhD in Technical Sciences, Associate Professor,*

*Associate Professor of the Department of Management and Logistics,*

*National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»*

## **APPLICATION OF IT IN PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE**

*В статті досліджено основні цілі управління персоналом підприємства: залучення, розвиток, мотивація та утримання ефективного персоналу. Проаналізовано можливість удосконалення системи управління персоналом на підприємстві за рахунок застосування ІТ. Наведено основні можливості комплексного програмного рішення «Microsoft Dynamics 365 for Human Resources». Запропоновано запровадити єдине програмне рішення, здатне автоматизувати всі кадрові процеси підприємства. Новітні ІТ та сучасне програмне забезпечення забезпечують підприємству цілу низку значних переваг. Від удосконалення системи управління персоналом підприємства передбачаються такі позитивні результати: оперативність оброблення даних; поліпшення якості інформації; підвищення продуктивності; пришвидшення та прискорення обслуговування; покращення контролю; найбільш повне використання ІТ та програмного забезпечення; обґрунтування управлінських рішень. Це підвищить ефективність усієї інформаційної системи підприємства загалом.*

*The article examines the main goals of enterprise personnel management: attraction, development, motivation and retention of effective personnel. A comprehensive management system is needed for the successful development and improvement of the enterprise's competitiveness. The principle of the unity of information implies the need to eliminate the separation and duplication of its various sources. The possibility of improving the personnel management system at the enterprise due to the use of IT was analyzed. The latest IT in the personnel management system includes, among other advantages, specialized software that automates HR tasks, increases management efficiency and facilitates the work of the HR department. It is proposed to introduce a single software solution capable of automating all personnel processes of the enterprise.*

*An analysis of the main capabilities of the complex software solution "Microsoft Dynamics 365 for Human Resources" was performed. Its main purpose is to provide a set of tools and functions that facilitate the performance of various HR functions, including recruitment, employee onboarding, performance evaluation, training and development, benefits administration and self-service capabilities for enterprise employees. It is built on the Microsoft Power Platform, which provides full integration with other Microsoft productivity tools such as Microsoft Teams, Excel and Outlook. This software offers user-friendly features and can be easily customized according to specific requirements and integrated with existing enterprise software.*

*The latest IT and modern software provide the enterprise with a number of significant advantages. The following positive results are expected from the improvement of the company's personnel management system: efficiency of data processing; improving the quality of information; productivity improvement; expediting and expediting service; improved control; the most complete use of IT and software; justification of management decisions. This will increase the efficiency of the entire information system of the enterprise in general.*

**Ключові слова:** управління, підприємство, персонал, інформаційні технології.

**Keywords:** management, enterprise, personnel, information technology.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Під час вивчення цілей управління персоналом підприємств, слід звертати особливу увагу на особисті та суспільні цінності й уявлення. Адже, пов'язувати економічні цілі лише з підприємством, а соціальні тільки з працівником – не доречно. З одного боку, працівник зацікавлений у досягненні економічних цілей підприємства, оскільки, зазвичай, це дає можливість йому зберегти робоче місце, професійну зайнятість і матеріальний добробут; з іншого підприємство проявляє інтерес та потребує активних

працівників, які піклуються про результат й сприяють створенню позитивного іміджу підприємства.

Управління персоналом є важливим процесом для підприємства, який здійснюється шляхом залучення та розвитку персоналу. Це допомагає розвивати талановитих та кваліфікованих працівників, які зможуть працювати відповідно до потреб підприємства. Встановлення чітких метрик та системи винагород надає можливість мотивувати працівників до досягнення результатів та розвитку своїх професійних навичок, ефективне управління персоналом може допомогти організації зменшити плинність кадрів, а також збільшить продуктивність працівників через забезпечення їх ефективною організацією та розвитком, а також створенням сприятливих умов для праці.

У минулі роки підприємства зосереджувалися на більш важливих проблемах, таких як доходи, конкуренція та економічна нестабільність, з очевидною недостатньою увагою до людських ресурсів. Однак зі зміною бізнес-моделей і галузей HR стає головним центром, оскільки керівники усвідомлюють важливість персоналу та його вплив на зростання та успіх підприємства. Кожне підприємство, незалежно від галузі чи розміру, може зіткнутися з проблемами під час фінансово-господарської діяльності в сучасних умовах. Зараз багато проблем з персоналом можуть виникнути через цифрові збої, культурні зміни на робочому місці, економічні негаразди, зміни політичного клімату тощо. Наприклад, в 2020-21 роках кожне підприємство зіткнулося з проблемою щодо створення, вирішення та ефективного керування бізнесом за умов віддалених робочих місць. Аналогічна ситуація відбулася і в 2022 році, коли РФ розпочала війну проти України.

Враховуючи спостережувані закономірності визначається напрямок вдосконалення системи управління персоналом та підвищення її ефективності шляхом застосування сучасних ІТ та впровадження новітнього програмного забезпечення.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Проблема удосконалення системи управління персоналом підприємства досліджувалася та аналізувалася у великій кількості наукових праць. Стаття [1] присвячена теоретичним засадам управління персоналом у сучасній структурі управління підприємства. У

публікації [2] на підставі визначеної сутності персоналу виявлено основні тенденції та напрями його вдосконалення, що обумовлено недостатнім рівнем кваліфікації та наявної кадрової політики, яка спричиняє неспроможність підприємства успішно проводити свою діяльність у різних нестабільних економічних умовах. У науковій праці [3] розкривається важливість правильного управління головного ресурсу на підприємстві – персоналу, а також визначено основні фактори мотивації працівників, висвітлено основні види стратегії розвитку працівників та запропоновано методи запобігання проблем з персоналом. В наукових роботах [4, 5] з огляду на теоретичні основи менеджменту надано характеристику функцій процесу управління персоналом, визначено стадії та напрями управління персоналом в організації й надано три головні стратегічні погляди щодо управління кадровими ресурсами підприємства. В статті [6] проаналізовано принципи підбору персоналу та ефективного управління командами ІТ-проектів. В науковій роботі [7] досліджувалося питання використання ІТ в HR-менеджменті, воно показало, що ефективність та конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежать від того, наскільки ефективно організована на ньому робота з персоналом, починаючи з моменту його підбору та закінчуючи розвитком. У публікації [8] доведено важливість застосування сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в управлінні персоналом та визначено перелік переваг використання ІТ в управлінні персоналом. Але незважаючи на значну кількість публікацій визначення шляхів удосконалення системи управління персоналом підприємства з застосуванням сучасних ІТ є актуальною темою.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є визначення шляхів поліпшення управління персоналом підприємства з використанням сучасних комп'ютерних технологій та новітніх інформаційних технологій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Побудова кожного розділу організаційно-економічної основи організації системи адміністрування персоналу на підприємстві включає кілька функціональних підсистем: дослідження існуючої системи управління персоналу; аналіз та оцінювання стану персоналу

підприємства; розрахунок показників ефективності праці; визначення ефективності існуючої системи адміністрування персоналу – показників чисельності персоналу та його динаміки, вікового розподілу персоналу, розподілу персоналу за рівнем освіти, рівня мотивації та залученості персоналу; виявлення резервів поліпшення ефективності існуючої системи управління персоналу на основі визначення потреб персоналу та відповідних методів мотивації; підвищення ефективності системи управління персоналу в результаті навчання і підвищення компетенцій; оцінювання економічного ефекту від удосконалення системи управління персоналу. Така структура полегшує виконання конкретних завдань, які передбачають оцінювання поточної системи управління персоналом і визначення шляхів її вдосконалення шляхом поліпшення процесу навчання та впровадження відповідних методів мотивації. Також необхідно забезпечити, щоб вихідні дані включали великий набір узагальнених показників за різними ознаками та мали вигляд звітів, списків, довідок, аналітичних розробок, розрахунків, які нададуть можливість здійснювати безперервність кадрового планування, забезпечувати надалі багатоваріантність та багатофакторність розрахунків.

Удосконалення системи управління персоналом за рахунок застосування ІТ поліпшує інформаційне забезпечення та надає кілька переваг, зокрема:

впровадження інтегрованої системи адміністрування персоналу може оптимізувати різні процеси управління персоналом і консолідувати дані про співробітників у централізованій базі даних, яка повинна охоплювати такі сфери, як підбір персоналу, адаптація співробітників, управління продуктивністю, навчання та розвиток, а також відсторонення співробітників, тобто маючи уніфіковану платформу, стане легше отримувати доступ до даних про персонал і ефективно керувати нею;

розроблення порталу самообслуговування співробітників дозволить працівникам отримувати доступ і оновлювати свою особисту інформацію, переглядати дані про оплату праці, надсилати запити на відпустку, буде змога ефективно керувати своїми даними, а також надасть можливість зменшити

адміністративне навантаження на персонал відділу праці та заробітної плати підприємства;

розширення можливостей звітності та аналітики системи управління персоналом, щоб отримати корисну інформацію про співробітників, це допомагає у визначенні тенденцій, аналізі демографічних показників робочої сили, моніторингу показників ефективності та ухваленні рішень на основі даних, тоді можна оптимізувати стратегії управління талантами та покращити планування робочої сили;

удосконалення системи адміністрування персоналу робить її зручною для мобільних пристроїв, дозволяючи співробітникам і кадровим спеціалістам отримувати доступ до системи в дорозі, така мобільна доступність надає змогу оперативно виконувати завдання, пов'язані з кадрами, і дозволяє персоналу відділу кадрів виконувати адміністративні завдання, навіть коли вони знаходяться поза робочим місцем;

посилення заходів безпеки даних для захисту конфіденційної інформації про співробітників, що зберігається в системі управління персоналом, потрібно застосовувати суворий контроль доступу, методи шифрування та регулярне резервне копіювання даних, щоб захиститися від витоку даних;

інтеграція системи управління персоналом з іншими відповідними системами, такими як нарахування заробітної плати, відстеження відвідуваності, керування ефективністю та системами управління навчанням, це усуває дублювання даних, зменшує кількість помилок від введення вручну та покращує точність і узгодженість даних у кількох системах;

автоматизація рутинних кадрових процесів та робочих процесів в системі управління персоналом, наприклад, автоматизація завдання з адаптації співробітників, нагадування про оцінювання ефективності або процеси затвердження звільнення, тобто звільняючись від рутинної роботи кадровий персонал може зосередитися на стратегічних ініціативах;

забезпечення комплексного навчання та постійну підтримку персоналу, щоб вони могли ефективно використовувати систему управління персоналом на підприємстві;

створення механізму зворотного зв'язку, щоб отримати інформацію від фахівців з кадрових питань і співробітників щодо функціональності та зручності використання впровадженої системи.

Для успішного розвитку й поліпшення конкурентоспроможності підприємства потрібна комплексна система керування. З принципу єдності інформації випливає необхідність усунення відокремленості та дублювання різних її джерел. Це означає, що кожне економічне явище, кожен господарський акт мають реєструватися лише один раз, а отримані результати можуть використовуватись в обліку, плануванні, контролі та аналізі, а також обґрунтуванні управлінських рішень.

Останнім часом відбулися дуже помітні зміни в тому, як цифрові технології вплинули на систему управління персоналом підприємств. Ці технологічні досягнення дозволяють спростити процедури, підвищити продуктивність, підвищити залученість співробітників і забезпечити прийняття рішень на основі даних. Слід підкреслити, що новітні ІТ в системі управління персоналом охоплюють серед інших переваг спеціалізоване програмне забезпечення, яке автоматизує кадрові завдання, підвищує ефективність управління та полегшує роботу відділу кадрів.

Потрібно запровадити єдине програмне рішення, здатне автоматизувати всі кадрові процеси в компанії. Таке впровадження дозволить істотно полегшити навантаження на співробітників і розширити управління підприємством вичерпною інформацією про кадри. Ця потреба є особливо актуальною для розвитку підприємств що налічують кілька сотень працівників. З метою впровадження програмного забезпечення в систему управління персоналом проведено оцінювання можливостей цифровізації бізнес-процесів підприємства за допомогою найбільш поширених на вітчизняному ринку ІТ.

Усі цифрові технології, доступні для управління персоналом, надають однакову функціональність, хоча деякі пропонують більш розширені функції, а інші мають дещо менші можливості. Для підприємства з великою чисельністю працівників підприємства доцільно обрати ІТ, яка надасть можливість автоматизувати максимальну кількість кадрових процесів. У цьому контексті

програмне забезпечення «Microsoft Dynamics 365 for Human Resources» визнано найбільш прийнятним варіантом. Це програмне забезпечення дозволяє автоматизувати практично всі основні кадрові процеси, за винятком керування витратами на персонал. Як наслідок, це обмеження не є критичним, оскільки всі інші важливі процеси, пов'язані з управління персоналом, можна повністю автоматизувати.

«Microsoft Dynamics 365 for Human Resources» – це комплексне програмне рішення, створене для спрощення та вдосконалення управління діяльністю, пов'язаною з персоналом компанії. Його основна мета – надати ряд інструментів і функцій, які полегшують виконання різноманітних функцій відділу кадрів, зокрема підбір персоналу, адаптацію співробітників, оцінювання ефективності, навчання та розвиток, адміністрування пільг і можливості самообслуговування для працівників підприємства. Воно побудовано на платформі Microsoft Power Platform, яка забезпечує повну інтеграцію з іншими інструментами продуктивності Microsoft, такими як Microsoft Teams, Excel і Outlook. Ця інтеграція сприяє покращенню співпраці та обміну даними між різними відділами підприємства. Загалом основні цілі полягають у оптимізації процесів управління персоналом, підвищенні залученості співробітників і оптимізації загального управління робочою силою в організації.

Це програмне забезпечення забезпечує кілька значних переваг. По-перше, пропонує зручні функції та може бути легко налаштовано відповідно до конкретних вимог. По-друге, плавно інтегрується з існуючим програмним забезпеченням підприємства. По-третє, має більш доступну ціну порівняно з аналогічними продуктами, доступними на ринку. Крім того, важливою перевагою є його здатність адаптуватися до унікальних потреб кожного підприємства. Така адаптивність можлива завдяки співпраці між підприємством і спеціалізованою ІТ-компанією, яка розширює функціональні можливості програмного забезпечення на основі конкретних потреб компанії.

Через пандемію Covid-19 і повномасштабну війну, яка триває, традиційні методи очного навчання персоналу стали надзвичайно складними. «Microsoft Dynamics 365 for Human Resources» пропонує рішення, дозволяючи створити



внутрішню навчальну програму в самій системі. Вона надає можливість співробітникам отримувати доступ до навчальних матеріалів і працювати з ними, щоб покращити свої знання та навички, а також визначити свою майстерність за допомогою оцінювання. Крім того, це полегшує розробку персоналізованих програм навчання для окремих співробітників. Ввівши особисту інформацію, програмне забезпечення може запропонувати відповідні навчальні курси, адаптовані до конкретних потреб кожного працівника. Крім того, можна автоматизувати створення графіків сертифікації та перепідготовки. Хоча це не може повністю замінити роль відділу кадрів, але значно оптимізує його завдання та підвищує загальну ефективність управління персоналом.

Впровадження ІТ забезпечує функцію планування кар'єри яка спрямована на те, щоб допомогти керівникам контролювати розвиток і прогрес членів команди в різних відділах. Оцінюючи результати діяльності та сприяючи кар'єрному росту, цей інструмент є сильним мотиватором для підвищення продуктивності та ефективності працівників підприємства. Основною функцією «Microsoft Dynamics 365 for Human Resources» є різноманітний набір аналітичних інструментів. Завдяки інтеграції цього програмного забезпечення підприємство отримує доступ до повної кадрової інформації, що дозволяє приймати обґрунтовані рішення з кадрових питань. Крім того, це програмне забезпечення включає можливість створення прогнозних моделей для різних підходів до управління персоналом, тобто можна використовувати ці моделі для підвищення продуктивності праці та оптимізації використання ресурсів підприємства.

Програма ще пропонує низку функцій, які спрощують автоматизоване оброблення даних для аналізу. Вони складаються з різних інструментів, таких як IBM Websphere Data Stage, Cognos Data Manager і Microsoft SQL Server Integration Services. Програмне забезпечення забезпечує безперебійну інтеграцію цих аналітичних інструментів, дозволяючи їх бездоганно використовувати.

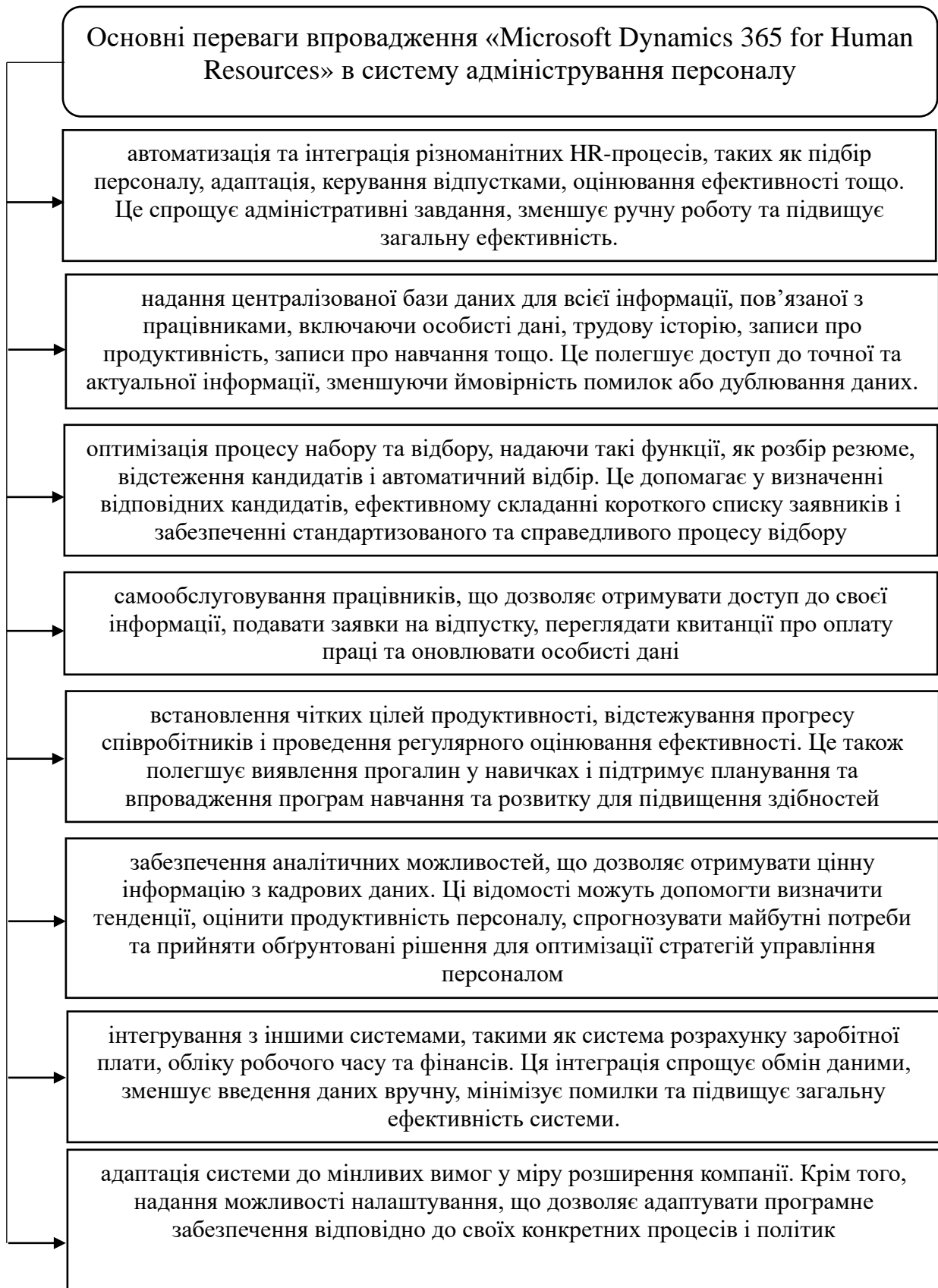
Використання цифрових технологій і безпаперових методів суттєво оптимізує управління персоналом. Завдяки впровадженню програмного забезпечення буде скасовано численні ручні завдання у відділі праці та заробітної плати, що зменшить кількість повторюваної роботи. Відповідно, очікується

підвищення ефективності управління персоналу. Інтегровані програмні інструменти дозволяють частіше отримувати доступ до даних про продуктивність співробітників. Крім того, програмне забезпечення розроблено для узгодження з організаційною ієрархією, автоматично надсилаючи запити на схвалення менеджером. Впровадження ІТ в менеджмент персоналу підприємства принесе численні переваги, зокрема підвищать ефективність адміністрування персоналу, дозволяючи приймати більш обґрунтовані рішення. Підвищиться репутація підприємства як відповідального роботодавця. Як правило протоколи звільнення та прийому на роботу в компаніях є послідовними та тривалими, а впровадивши цю систему можна пришвидшити процедури найму та підвищити вірогідність пошуку відповідних працівників. Є статистика, що підприємства, які використовували це програмне забезпечення, зазнали зниження плинності кадрів на 80% протягом першого місяця. Отже, в майбутньому, швидше за все, підприємство зможе скоротити час і витрати, пов'язані з пошуком і підбором персоналу.

Враховуючи численні переваги та характеристики «Microsoft Dynamics 365 for Human Resources», стає очевидною необхідність його інтеграції в систему управління персоналом підприємства. Основним обґрунтування цього полягає в його здатності вирішувати усі виявлені проблеми. Завдяки інтеграції в систему управління персоналом підприємство може вдосконалити процедури керування, покращити адміністрування даних, підвищити залученість співробітників, забезпечити дотримання нормативних документів і використовувати аналіз даних. розробляти ефективні стратегії для ефективного управління персоналом.

На загал, впровадження ІТ підвищує продуктивність, сприяє ефективній комунікації та командній роботі, полегшує віддалену роботу, пропонує аналітику на основі даних, розширює можливості персоналу, забезпечує дотримання правил і заходів безпеки, а також сприяє економії коштів компанії. Важливо розуміти, що впровадження «Microsoft Dynamics 365 for Human Resources» триває приблизно три місяці, насамперед через те, що в нову систему потрібно перенести значний обсяг даних. Успішна інтеграція та впровадження значною мірою залежить від ефективної комунікації між підприємством та ІТ-компанією, що надає програмні

рішення. Основні переваги впровадження ІТ й сучасних програмних рішень в менеджмент персоналу на рис. 1.



**Рис. 1. Основні переваги впровадження «Microsoft Dynamics 365 for Human Resources» на підприємстві**

Від удосконалення системи з управління персоналом підприємства передбачаються такі позитивні результати:

- оперативність оброблення даних;
- поліпшення якості інформації;
- підвищення продуктивності;
- пришвидшення та прискорення обслуговування;
- поліпшення контролю;
- найбільш повне використання програмного забезпечення.

Реалізація в автоматизованому режимі завдань функціонування систем автоматизованого оброблення інформації забезпечує:

скорочення форм первинних документів для реєстрації первинної інформації та документообігу загалом;

поєднання знань, досвіду користувача та можливостей автоматизації, підвищення на цій основі якості управлінських рішень, які приймаються;

підвищення достовірності і надійності управлінських процедур;

зниження трудомісткості при здійсненні розрахунків;

зниження витрат часу на всіх етапах документообігу та прийняття управлінських рішень;

забезпечення одночасного доступу до даних фахівців різних відділів та забезпечення спільного прийняття рішень керівниками структурних підрозділів.

### ***Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.***

Використання сучасних ІТ для автоматизації системи управління персоналом на підприємстві сприятиме ефективному веденню кадрового документообігу, виконанню всіх процедур обліку персоналу, швидкому отриманню будь-якого виду звітності, і тим самим підвищить ефективність усієї інформаційної системи загалом.

### **Література**

1. Глущенко Л., Пілявоз Т., Коваль Н. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. №35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>

2. Петрик Ю.С., Михайленко О.В. Система управління персоналом підприємства: шляхи удосконалення. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. № 3 (114) частина 1. С. 127–131.

3. Денисенко М. П., Терещук Л. В. Управління персоналу на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 7. С. 53–57.

4. Шаповал О. А. Концепція управління персоналом підприємства в системі кадрового менеджменту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. № 31. С. 146–149.

5. Шаповал О., Іваній А., Гальченко А. Кадрова політика підприємства як інструмент системи управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. № 5 (17). С. 149–151.

6. Журан О.А., Лінгур Л.М., Філатова Т.В. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері на засадах корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*. 2021. №30. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-26>

7. Могильна Л., Орехова А., Хромушина Л. Використання інноваційних ІТ технологій для HR-менеджменту. *Економіка та суспільство*, 2022. №44. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-56>

8. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Особливості застосування сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в управлінні персоналом. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. №6. С. 153–156. URL: [http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17\\_2018/17\\_2018.pdf](http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/17_2018.pdf) (дата звернення: 09.09.2023).

## References

1. Hluschenko, L. Piliavoz, T. and Koval' N. (2022), “Personnel management in the modern structure of enterprise management”, *Ekonomika ta suspil'stvo*, vol. 35. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>.

2. Petryk, Yu.S. and Mykhajlenko, O.V. (2020), “Enterprise personnel management system: ways of improvement”, *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidprijemnytstvo*, vol. 3 (114), no. 1, pp. 127–131.

3. Denysenko, M. and Tereshchuk, L. (2017), “Management personnel in the enterprise”, *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, vol. 7, pp. 53–57.
4. Shapoval O. A. (2020), “The concept of personnel management in the personnel management system”, *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, vol. 31, pp. 146–149.
5. Shapoval, O. Ivaniy, A. and Galchenyuk A. (2018), “Personnel policy as a tool of the personnel management system”, *Economic Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy*, vol. 5 (17), pp. 149–151.
6. Zhuran, O.A. Linhur, L.M. and Filatova T.V. (2021), “Features of personnel management in the it sphere on the basis of corporate social responsibility”, *Ekonomika ta suspil'stvo*, vol. 30. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-26>.
7. Mohyl'na, L. Oriekhova, A. and Khromushyna L. (2022), “Use of innovative it technologies for HR-management”, *Ekonomika ta suspil'stvo*, vol. 44. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-56>.
8. Volians'ka-Savchuk, L.V. and Krasovs'kyj V.O. (2018), “Features of applying modern computer and information technologies in management of personnel”, *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, [Online], vol. 6, pp. 153–156, available at: [http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17\\_2018/17\\_2018.pdf](http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/17_2018.pdf) (Accessed 9 Sep 2023).

*Стаття надійшла до редакції 12.09.2023 р.*