

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра економіка підприємства

На правах рукопису

Кваліфікаційна робота
здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти
з теми: «**Інформатизація підприємства: кадровий аспект**»

Виконала:

Декабрська Анастасія Артемівна,
здобувач вищої освіти
денної форми навчання
спеціальності 051 Економіка

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємства

Кушнір О. К.

Роботу допущено до захисту перед ЕК рішенням кафедри,
протокол № _____ від «__» _____ 2023 р.

Кам'янець-Подільський – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА	7
1.1. Основні поняття інформатизації та роль інформаційних технологій у кадровому управлінні	7
2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства	32
2.2. Аналіз кадрового потенціалу ТОВ «Агросолюшнс».....	43
2.3. Оцінка інформатизації управління персоналом ТОВ «Агросолюшнс»	53
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ . ПОКРАЩЕННЯ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ТОВ «АГРОСОЛЮШНС».....	61
3.1. Основні напрями удосконалення управління кадрами підприємства.....	61
3.2. Ефективність впровадження інформаційних технологій в кадровому управлінні ТОВ «Агросолюшнс».....	68
ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасному світі, де високотехнологічні рішення швидко змінюють обличчя бізнес-середовища, питання інформатизації підприємств стає особливо актуальним та стратегічно важливим. Одним із важливих аспектів цього процесу є інформатизація кадрового управління, яка визначається взаємозв'язком між інформаційними технологіями та управлінськими процесами у сфері людських ресурсів. Актуальність теми цієї кваліфікаційної роботи визначається необхідністю ефективного управління персоналом у глобальному економічному середовищі, де конкуренція та швидкі зміни вимагають від підприємств оперативної реакції та гнучкості у використанні свого головного ресурсу – людських кадрів.

Сучасні наукові дослідження у галузі інформатизації підприємств акцентують увагу на вивченні впливу інформаційних технологій на кадровий аспект. Роботи видатних науковців, таких як Крайчук С. О.[40], Климчук О. В.[37], Юрчук Н. П.[64], Пурій Г. М.[53] та інші, висвітлюють важливість інтеграції технологій в управлінські практики. Ці вчені розглядають інформаційні технології як стратегічний ресурс, спрямований на покращення різних аспектів підприємницької діяльності. Науковці, такі як Багать А. В.[9], Балановська Т. І.[10], Борисяк О.[11], Білоус Л.[11]., Войтко С. В.[13], Гавриш О. А.[14], Георгіаді Н. Г.[15], Головань Д. В.[16], Грабауров В. А.[17], Гриньова В. М.[19], Писаревська Г. І.[19], Дяків О. П.[25], Железняк В. В.[27], Івахненко С. В.[32] та інші, аналізують різноманітні аспекти впровадження інформаційних систем в управління, розглядають питання ефективності використання інформаційних технологій в організаційних структурах.

Дослідження також вказують на те, що впровадження інформаційних систем управління може позитивно вплинути на ефективність підприємства, сприяючи покращенню кадрового потенціалу, оптимізації бізнес-процесів та підвищенню конкурентоспроможності.

Зв'язок кваліфікаційної роботи із науковими програмами, планами та темами. Дослідження входить до плану науково-дослідної роботи кафедри економіки підприємства Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка на період 2020-2023 рр. за темою: «Розвиток суб'єктів економічної діяльності в умовах мікро- та макроекономічних трансформацій XXI ст.» (державний реєстраційний номер 0119U002955).

Мета роботи полягає в аналізі впливу інформатизації на кадровий аспект підприємства з метою визначення оптимальних стратегій використання інформаційних технологій для управління персоналом (на прикладі ТОВ «Агросолюшнс»).

Мета дослідження передбачає виконання таких **завдань**:

- обґрунтувати основні поняття інформатизації та роль інформаційних технологій у кадровому управлінні;
- визначити технологічні та програмні рішення для кадрового управління;
- проаналізувати методологію дослідження кадрового аспекту інформатизації підприємства;
- надати організаційно-економічну характеристику діяльності ТОВ «Агросолюшнс»;
- провести аналіз кадрового потенціалу ТОВ «Агросолюшнс»;
- здійснити оцінку інформатизації управління персоналом ТОВ «Агросолюшнс»;
- розробити основні напрями удосконалення управління кадрами на підприємстві;
- оцінити ефективність впровадження інформаційних технологій в кадровому управлінні ТОВ «Агросолюшнс».

Ці завдання спрямовані на глибокий аналіз інформатизації кадрового управління підприємства, розкриття перспектив та визначення оптимальних стратегій використання інформаційних технологій для оптимізації кадрового процесу.

Об'єктом дослідження є процеси кадрового управління на підприємстві ТОВ «Агросолюшнс», які піддавалися впливу інформатизації.

Предметом дослідження є інформатизація кадрового управління на підприємстві ТОВ «Агросолюшнс».

Методи дослідження включають теоретичний аналіз наукових джерел, емпіричні методи (анкетування та інтерв'ювання управлінців та працівників) для отримання практичних висновків та рекомендацій щодо оптимального впровадження інформаційних технологій в кадрове управління. Теоретико-методологічною основою роботи стали сучасні наукові підходи дослідження: метод аналізу був використаний під час аналізу наукових статей, книг та публікацій, присвячених питанням інформатизації кадрового управління; метод спостереження використовувався для фіксації особливостей впровадження інформаційних технологій в робочий процес та взаємодії з персоналом на ТОВ «Агросолюшнс»; порівняльний метод використовувався для порівняння різних інформаційних систем для кадрового управління на підприємстві; дедуктивний метод використовувався для вивчення загальних принципів інформатизації та їх застосування до кадрового управління; візуальний метод використовувався для аналізу графічних зображень та діаграм відображення процесів інформатизації на підприємствах; статистичний метод застосовувався для збору та аналізу кількісних показників ефективності кадрового управління підприємства під впливом інформатизації.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі і нормативні акти України, матеріали і дані періодичних видань, монографії та інша наукова література за темою кваліфікаційної роботи. Емпіричною базою є аналітичні дані, опубліковані в науковій літературі і періодичному друці, експертні розробки вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, а також аналітичні й власні розрахункові матеріали автора за звітністю досліджуваного підприємства.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що

результати дослідження можуть бути використані при потребі збільшення продуктивності роботи підприємства шляхом інформатизації в кадровому аспекті.

Апробація результатів дослідження. Основні результати проведеного дослідження доповідались на Міжнародній науково-практичній конференції «Економічна кібернетика: теорія, практика та напрямки розвитку», яка відбулась 29-30 листопада 2023 р. та апробувались на конкурсі студентських наукових проєктів «Інноваційні навички 21-століття, орієнтовані на ENTROCOM» (тема проєкту: «Впровадження нейромаркетингу в освітній процес в умовах діджиталізації»), що відбувся 7 вересня 2023 року за проєктом Erasmus+ KA2 DigEco «Діджиталізація економіки як елемент сталого розвитку України та Таджикистану» 618270-EPP-1-2020-1-LT-EPPKA2-SBHE-JP.

Публікації. Окремі положення та результати дослідження висвітлено у тезах: Кушнір О. К., Декабрська А. А. Інформатизація кадрової складової діяльності підприємств. *Економічна кібернетика : теорія, практика та напрямки розвитку : зб. міжнар. наук.-практ. конф. (29-30 листопада 2023 р., м. Одеса)*. Одеса, 2023. С. 160-162.

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, а отже в роботі використано лише ті положення та результати, які отримано автором особисто.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня викладена на 90 сторінках комп'ютерного тексту, містить вступ, три розділи, висновки, додатки. Включає 12 таблиць, 8 рисунків, список використаних джерел містить 69 найменування.

ВИСНОВКИ

Розглядаючи сучасний підприємницький ландшафт, де швидкість та точність вирішення управлінських завдань стають ключовими факторами успіху, впровадження інформаційних технологій у кадровому управлінні є необхідністю для підприємств, що прагнуть до ефективності та конкурентоспроможності. Робота присвячена детальному аналізу впровадження інформаційних технологій в ТОВ «Агросолюшнс». Розглянувши існуючий стан кадрового управління, вивчили програмні рішення, провели оцінку ефективності та висунули рекомендації для подальших кроків.

В ході роботи було докладно розглянуто сутність інформатизації та визначено ключову роль інформаційних технологій у сфері кадрового управління. Виділено, що інформаційні технології стають не лише засобом автоматизації, але й стратегічним інструментом для оптимізації управління персоналом, сприяючи підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності підприємства. Визначено основні поняття інформатизації підприємства, в тому числі і поняття «інформаційних технологій». проведене дослідження свідчить про вирішальну роль інформатизації та інформаційних технологій (ІТ) у сучасному кадровому управлінні. Інформатизація, включаючи апаратне та програмне забезпечення, аналітику та системи управління, стає необхідною складовою для оптимізації різноманітних кадрових процесів та досягнення стратегічних цілей підприємства. Автоматизація кадрових процесів, ефективний підбір персоналу, управління навчанням та розвитком, аналітика та звітність стають визначальними факторами, що допомагають компаніям не лише підтримувати оптимальний персонал, але й вдосконалювати стратегічне управління ресурсами. Це також дозволяє забезпечити ефективність та об'єктивність у прийнятті рішень, що стає критичним для сучасних організацій у конкурентному бізнес-середовищі. Наведені технологічні інновації сприяють

покращенню внутрішнього комунікування, мотивації персоналу та розвитку талантів. Загалом, інформаційні технології в кадровому управлінні стають ключовим інструментом для вдосконалення діяльності підприємств, забезпечуючи їм можливість пристосовуватися до швидкозмінюваних умов сучасного ринку праці та досягати успіху в умовах глобальної конкуренції.

Здійснений аналіз різноманітних технологічних та програмних рішень в області кадрового управління підтвердив їхню важливість для підприємства. Застосування сучасних інструментів сприяє ефективному веденню кадрових процесів, врахуванню специфіки бізнесу та підвищенню адаптивності до змін. Автоматизація кадрових процесів, починаючи від ведення персональних картотек та закінчуючи підбором та розвитком персоналу, забезпечує ефективність та точність в управлінні людським капіталом. Системи управління талантами та аналітика грають важливу роль у виявленні та розвитку потенціалу працівників, допомагаючи компаніям адаптуватися до швидкозмінюваних умов ринку праці.

Дослідження кадрового аспекту інформатизації відзначається використанням науково обґрунтованих методик, що надає високу достовірність отриманим результатам. Методологія враховує специфіку підприємства та визначає оптимальні шляхи вдосконалення управління персоналом. Крім того, було визначено, що ІТ-інструменти допомагають у проведенні ефективного підбору персоналу. Сучасні HR-системи забезпечують інструменти для розміщення вакансій, аналізу резюме, проведення тестувань та інтерв'ю, спрощуючи відбір кандидатів та зменшуючи людський фактор у процесі. Також дослідження дозволило визначити, що інформаційні технології відіграють важливу роль у створенні ефективних систем навчання та розвитку персоналу. Електронні платформи для навчання, віртуальні тренінги та системи внутрішнього навчання сприяють підвищенню кваліфікації працівників та їх адаптації до нових вимог ринку праці.

На підставі проведеного дослідження можна визначити, що ТОВ «Агросолюшнс» представляє собою середнього розміру підприємство з розвиненою структурою та різноманітними функціональними областями. Організаційна структура компанії включає ключові фахівці, які відповідають за різні аспекти функціонування підприємства, починаючи від агрономів та закінчуючи інженерами з комп'ютерних систем. Звертаючи увагу на ієрархічну структуру, виділяється роль директора, який керує загальними стратегічними напрямками компанії. Кожен фахівець відповідає за конкретний аспект роботи, що забезпечує ефективність та високу якість діяльності підприємства.

Дослідження також виявило, що компанія дбає про навчання та розвиток свого персоналу, використовуючи інформаційні технології для створення ефективних систем навчання. Автоматизація кадрових процесів та використання HR-систем сприяють не лише оптимізації роботи персоналу, але й забезпечують ефективний підбір та управління талантами. Узагальнюючи, аналіз кадрового потенціалу ТОВ «Агросолюшнс» підтверджує високий професіоналізм та готовність персоналу відповідати викликам та завданням, що стоять перед сучасним агропідприємством. Запровадження сучасних підходів у кадровому управлінні свідчить про стратегічний підхід компанії до розвитку свого бізнесу та підвищує конкурентоспроможність на ринку.

У контексті підприємства «Агросолюшнс» можна визначити, що ІТ-інструменти відіграють ключову роль у сприянні ефективному управлінню персоналом, розвитку талантів та забезпеченні безпеки та конфіденційності даних. Реалізація сучасних ІТ-рішень стала вагомим стимулом для підвищення продуктивності та досягнення стратегічних цілей компанії. Таким чином, інформатизація управління персоналом ТОВ «Агросолюшнс» виявилася важливим фактором у забезпеченні стійкого розвитку підприємства в умовах сучасного бізнесу. Результати дослідження свідчать про те, що правильно підібрані та ефективно використані ІТ-інструменти

можуть значно полегшити управлінські завдання та сприяти підвищенню конкурентоспроможності компанії на ринку.

Запропоновані напрями удосконалення визначають ключові завдання для підвищення ефективності управління персоналом. Це включає в себе вдосконалення процесів набору, розвитку та утримання персоналу. Під час проведення дослідження з кваліфікаційної роботи, було виявлено кілька ключових аспектів, що впливають на управління кадрами на підприємстві. Зокрема, роль інформаційних технологій у кадровому управлінні виявилася надзвичайно важливою та визначальною. Автоматизація кадрових процесів, ефективний підбір персоналу, системи управління навчанням і розвитком, аналітика та звітність – всі ці аспекти вносять суттєвий вклад у оптимізацію та підвищення продуктивності управління персоналом. Запропоновані напрями удосконалення управління кадрами повинні бути спрямовані на підвищення ефективності процесів, сприяння розвитку персоналу та забезпечення безперебійного функціонування підприємства. Впровадження інноваційних підходів у кадровому управлінні та навчання персоналу забезпечить компанії конкурентні переваги та стабільний розвиток в умовах сучасного бізнес-середовища.

Дослідження ефективності впровадження інформаційних технологій в кадровому управлінні ТОВ «Агросолюшнс» свідчить про значний позитивний вплив цих технологій на різні аспекти підприємствоведення. Впровадження автоматизованих систем сприяло ефективному керівництву персоналом та оптимізації ключових кадрових процесів. Зокрема, автоматизація кадрових процесів дозволила значно полегшити ведення персональних картотек, контроль робочого часу, оплату праці та інші адміністративні завдання. Це призвело до зменшення ризику помилок та збільшення продуктивності управління персоналом. Застосування інформаційних технологій у процесі підбору персоналу також виявилось ефективним, зокрема завдяки інструментам для розміщення вакансій, аналізу резюме та проведення тестувань. Це дозволило підприємству здійснювати

якісний підбір кандидатів та зменшувати людський фактор у цьому процесі. Системи управління навчанням і розвитком також виявились ефективним інструментом у підвищенні кваліфікації працівників, а аналітичні інструменти надали можливість обґрунтовано приймати рішення в області управління персоналом. Узагальнюючи, впровадження інформаційних технологій у кадровому управлінні ТОВ «Агросолюшнс» виявилось успішним і сприяло підвищенню ефективності управлінських процесів та покращенню загального функціонування підприємства.

Інформаційні технології є ключовим інструментом управління персоналом сучасного підприємства, і їхнє впровадження не лише оптимізує бізнес-процеси, але й стимулює загальний розвиток та успішність компанії на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Martin W. «The Global Information Society.» Aldershot: Aslieb Gower. USA: Gower, 1995. 248 p.
2. Oracle Human Resources та Analyzer. URL: <http://www.oracle.com> (дата звернення: 23.04.2023).
Payroll Renaisc URL: <http://www.rossinc.com>.
URL: <http://www.sap.com> (дата звернення: 20.04.2023).
5. Азаров А. О., Миронова Ю. В. Автоматизація інноваційного процесу управління персоналом на підприємстві. *Інформаційні тези ПДАБ Міжнародної профстудентської конференції «Інформатика і технології»*. 2006. С. 231-238.
6. Азарова А. О. Розроблення механізму покращення умов інноваційної діяльності підприємства з використанням інформаційних систем підтримки прийняття рішень. *Вісник конференції Хмельницького національного університету*. 2012. № 6, т. 1. С. 112–115.
7. Азарова А. О., Лобанкіна О. М. Впровадження та використання систем автоматизованого управління для підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Економічний простір*. 2010. № 42. С. 125-132.
8. Андрейчиков А. В., Андрейчикова О. Н. Аналіз, синтез, планування рішень в економіці. М. : Фінанси й статистика, 2004. 465 с.
9. Багать А. В. Основи інформаційного менеджменту. М.: Фінанси й статистика, 2003. 336 с.
10. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
11. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2020. 211 с.

12. Виноградський М., Беляєва С. Управління персоналом: Навчальний посібник; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. («Екомен»). К.: Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.

13. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Лідерство та антикризовий менеджмент : підручник для здобувачів ступеня магістра за спеціальностями галузей знань «Соціальні та поведінкові науки» та «Управління та адміністрування», «Публічне управління та адміністрування». Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 192 с.

14. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Сімченко Н. О. та ін. Управління персоналом сучасної організації : навч. посібник. Київ : НТУУ «КПІ», 2011. 496 с.

15. Георгіаді Н. Г. Інформаційні технології в бухгалтерському обліку та аудиті: сутність, види, функції, принципи побудови. *Економічний вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2006. № 567. С. 28-

16. Головань Д. В. Застосування сучасних автоматизованих систем управління персоналом на підприємствах машинобудівної галузі: посібник. Київ: Економіка, 2013. С. 23-26.

17. Грабауров В. А. Інформаційні технології для менеджерів. 2-ге вид., перероб. і доп. М.: Фінанси й статистика, 2004. 356 с.

18. Гриньова В. М. Управління персоналом на промислових підприємствах та економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. 3. Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. С. 131-134.

19. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : [монографія]. Х. : вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

20. Гросул В. А., Круглова О.А., Рачкован О. Д. Комплексне оцінювання адаптаційного потенціалу в системі адаптивного управління підприємств торгівлі. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2017. № 1. С.

21. Дідченко О. І. Оцінка кадрового потенціалу промислового

підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2013. № 5. URL: <http://www.zgia.zp.ua/> (дата звернення:

22. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник, М-во освіти і науки України, КНЕУ. К.: КНЕУ, 2005. 398 с.

23. Доровської О. Ф. Місце кадрової політики в політиці підприємства. *Економіка розвитку. ХНЕУ*. 2004., №3 (31). С. 83-85.

24. ДСТУ 8845:2019 Інформаційні технології. Криптографічний захист інформації. Алгоритм симетричного потокового перетворення.

25. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 285 с.

26. Дячков Д. В. До питання оцінки інформаційного потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля*. 2014. Вип. 26, ч. I. С. 34-39.

27. Железняк В. В. Дослідження розвитку категорій «кадровий, трудовий потенціал» в сучасній науковій літературі та аналіз існуючих ки їх рівня. *Економіка. Фінанси. Право*. 2014. № 9/1. С. 28-33.

28. Живко З. Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 127 с.

29. Зайцева О. І. та ін. Управління персоналом в умовах знаннєвої економіки: колективна монографія. Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. 129 с.

30. Закон України «Про Національну програму інформатизації» від 01.12.2022 № 2807-IX.

31. Захарченко Л. А., Топалова І. А., Захарченко Є. М. Людський потенціал як чинник соціально-економічного розвитку України: монографія. Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2019. 156 с.

32. Івахненко С. В. Інформаційні системи і технології в економіці:

проф. посібник. Хмельницький: Видавничий центр «Академія», 2002. 544 с.

33. Ілляшенко С. М. Економічний ризик: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 220 с.

34. Карминский А. М., Карминский С. А., Нестеров В. П., Черников Б. В. Інформатизація бізнесу: концепції, технології, системи. М.: Фінанси й статистика, 2004. 624 с.

35. Карминский А. М., Оленев Н. І., Приймак А. Г., Фалько С. Г. Контролінг у бізнесі. Методологічні й практичні основи побудови контролінга в організаціях. 2-ге вид. М.: Фінанси й статистика, 2003. 256 с.

36. Кінева Т. С., Глушко О. В. Релевантність облікової інформації, придатної для управління відтворенням біологічних активів багаторічних насаджень. *Проблеми економіки*. 2014. № 3. С. 227-233.

37. Климчук О. В. Сучасні тренди та глобалізаційні виміри управління інформаційними технологіями і системами в Україні. *Економіка і організація управління*. 2021. № 1 (41). С. 72-85.

38. Климчук О. В. Теоретичні аспекти управління інформатизацією суспільства та організацій. *Теорія і практика сучасної економіки: матеріали XXII Міжнар. наук.-практ. конференції*. Черкаси: ЧДТУ, 2021. С. 24-26.

39. Корольов О. Л. Методика оцінки інформаційного потенціалу підприємства. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія «Економіка та управління»*. 2011. № 1. т. 24 (63). С. 109-113.

40. Крайчук С. О. та Юдкова С. С. Стан та запровадження класифікації інформаційних технологій в сучасних підприємствах. *Ефективна економіка*. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua> (дата звернення: 11.10.2023).

41. Криворучко С. В. Оцінка результативності персоналу від звичайної до наукової. *Вивчення та порівняльний аналіз детермінованих і*

стохастичних підходів. Київ: ЛАТ & К, 2020. 71 с.

42. Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-е вид., перероб. й доп., 2005. 304 с.

43. Левченко М. О. Особливості використання інформаційних технологій в управлінні ризиками сучасних машинобудівних підприємств *Актуальні проблеми правової, економічної та політичної науки*. 2012. № 4. С. 305-311.

44. Лепейко Т. І. Значення інформаційних технологій у сучасній економіці: сучасні концептуальні засади та принципи діяльності підприємств / заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 252 с.

45. Маковій В. В. Роль інноваційних інформаційних систем в підходах до підтримки телекомунікаційного бізнесу підприємства та актуальні проблеми ефективності управління. URL: (дата звернення: 20.10.2023).

46. Маковій І. Актуальні проблеми наукових та прикладних аспектів в сучасній економіці. *Науковий вісник НТУУ «КПІ»* : збірник наукових праць. 2015. Вип. 12. С. 294-299.

47. Маркіна І. А., Дячков Д. В. Організаційне забезпечення управління інформаційним потенціалом підприємств ринку безалкогольних газованих напоїв в Україні. *Збірник наукових праць Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2014. Вип. 1 (10). т. 2. С.

48. Мільнера Б., Луїса Ф. Керування сучасною компанією: Пер. з англ. М.: Інфра-М, 2001. 586 с.

49. Монастирецький М. Г., Шалаєва Г. І., Городько Н. О., Цибульська Є. О. Методологія дослідження та оцінки інформаційних ресурсів. *Реєстрація, зберігання і обробка даних*. 2002. № 2. С. 96-103.

50. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. 2-ге вид., стереотип. К.: Знання, 2006. 311 с.
51. Осталецький В. Б. Теоретичні підходи до класифікації інформаційних систем управління підприємством. *Ефективна економіка*. L: <http://ape.fmm.kpi.ua> (дата звернення: 22.10.2023).
52. Полозова Т. В., Стороженко О. В., Журавель М. Ю Формування системи показників оцінки рівня інформаційної безпеки підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2011. № 33. С.171-177.
53. Пурій Г. М. Інформаційні системи і технології в управлінні діяльністю підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. С. 53-58.
54. Савельєва В. Управління персоналом: Навчальний посібник. К.: Професіонал, 2005. 335 с.
55. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2002. 351 с.
56. Смачило В. В. Теоретичні засади структуризації кадрового потенціалу підприємства. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. праць. Вип. 2 (14). К. : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2017. С.
57. Смачило В. В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії, кадровий потенціал підприємства. *Механізм регулювання економіки*. 2016. № 3. URL: [//mer.fem.sumdu.edu.ua/](http://mer.fem.sumdu.edu.ua/). (дата звернення: 27.10.2023).
58. Тищенко В. Ф. Інтегральне оцінювання рівня розвитку інформаційно-комунікаційних технологій як структурної компоненти економіки знань. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №11(137). С. 227-
59. Тігарєва В. А., Станкевич І. В. Аналіз існуючих підходів та методів оцінювання бізнес-процесів підприємств та організацій. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2016. Випуск 3 (98) Частина 1. С.

60. Хан Д. Планування і контроль: концепція контролінга: Пер. з нім. М.: Фінанси й статистика, 2004. 465 с.
61. Шевченко І. Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua/>. (дата звернення: 30.10.2023).
62. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Потьомкіна О. В., Серeda О. В. Управління персоналом: підручник. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
63. Юдкова К. В. Особливості понять визначення наукових понять «Інформаційна система» Економіка і право. 2015. № 2(14). С. 39-44.
64. Юрчук Н. П. Інформаційні системи в управлінні діяльністю підприємства. *Агросвіт*. 2015. №19. С. 53-58.
65. Янчук М. Інноваційна роль державної підтримки телекомунікаційних систем в розвитку класифікації регіональної інфраструктури. *Наукові праці визначених наукових установ*. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua> (дата звернення: 02.11.2023).
66. Янчук Т. В. Значення класифікації механізму впровадження інформаційних технологій у господарській діяльності підприємств. *Економіка і та організація підприємства*. 2016. №4. С. 269-276.
67. Яремко С. А. Розробка критеріїв оцінювання кадрів сучасними інформаційними системами обліку та управління бізнес-процесами підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. №1 (208). С. 158-163.
68. Яровой Л. В. Теоретичні підходи до оцінювання інформаційних ресурсів. *Наукові праці НУХТ*. 2015. Том 21, № 2. С. 93-99.
69. Яценко Р. М. Інформаційні системи в логістиці: навчальний посібник. Харків: ХНЕУ, 2012. 232 с.