

*Дорош О. В., здобувач вищої освіти,
Прігунов О. В., канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри інформаційних систем управління,
Донецький національний університет імені Василя Стуса*

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ТОЧНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ОБЛІКУ ВІДПУСТОК В УНІВЕРСИТЕТАХ

Анотація. У роботі зосереджено увагу на важливості автоматизації кадрових процесів, зокрема розрахунку відпусток як інструменту підвищення ефективності обліку та продуктивності праці. Розглянуто актуальність упровадження автоматизованих інформаційних систем для оптимізації кадрових операцій, зниження витрат часу та мінімізації помилок у розрахунках. Визначено особливості використання сучасного програмного забезпечення для управління персоналом, підкреслено переваги автоматизації для відділу кадрів і бухгалтерії у скороченні трудовитрат та підвищенні точності обліку. Окреслено ключові виклики, зокрема необхідність врахування можливостей конкретних програмних продуктів і коригування процесів для забезпечення ефективного розрахунку відпусток.

Ключові слова: цифрова безпека, цифрова компетентність, освіта, цифрові технології.

Вступ. В умовах сучасної освіти автоматизація кадрових процесів відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності та точності обліку. Обробка даних, зокрема розрахунків відпусток, залишається важливим і водночас трудомістким завданням, яке вимагає точності та уваги до деталей. Впровадження автоматизованих інформаційних систем дає змогу значно зменшити витрати часу на виконання таких завдань, мінімізувати помилки та покращити продуктивність праці.

Актуальність. У сучасних університетах, де кількість співробітників постійно збільшується, відділи кадрів часто стикаються з необхідністю обробки значних обсягів інформації. Одним із таких завдань є розрахунок відпусток, який у багатьох закладах вищої освіти досі виконується вручну. Такий підхід може призводити до численних помилок, втрати часу та неефективного використання ресурсів. Ручні підрахунки потребують постійної уваги до деталей і часто стають джерелом незручностей як для співробітників відділу кадрів, так і для самих працівників університету.

Відповідно до законодавства України про працю, кожен громадянин має право на працю та відпочинок. Громадяни реалізують своє право на відпочинок, користуючись різними видами оплачуваних відпусток. Інформаційно-правовою основою цього дослідження є законодавчі та нормативні акти, що регламентують нарахування вихідної допомоги, офіційні статистичні матеріали, системи та дані з мережі Інтернет. Фактологічною базою цього дослідження виступають вітчизняні й зарубіжні наукові статті, що висвітлюють питання обліку, нарахування та виплати відпусткових, а також матеріали досліджуваних підприємств [4].

Відпустка – це вільний час працівника протягом встановленої кількості днів без втрати посади або місця роботи, заробітної плати за обставин, передбачених законодавством. Відпустка може надаватися з різною метою. Наприклад, щоріч-

ні відпустки повинні бути розділені на основні та додаткові, щоб працівники могли відпочити та відновитися [1].

Іноземці та особи без громадянства мають право на відпустку на тому ж рівні, що й українці. Отже, працівники, які уклали договір згідно з законодавством, тимчасові працівники, працівники на умовах сумісництва та працівники з неповним робочим днем мають право на відпустку [1].

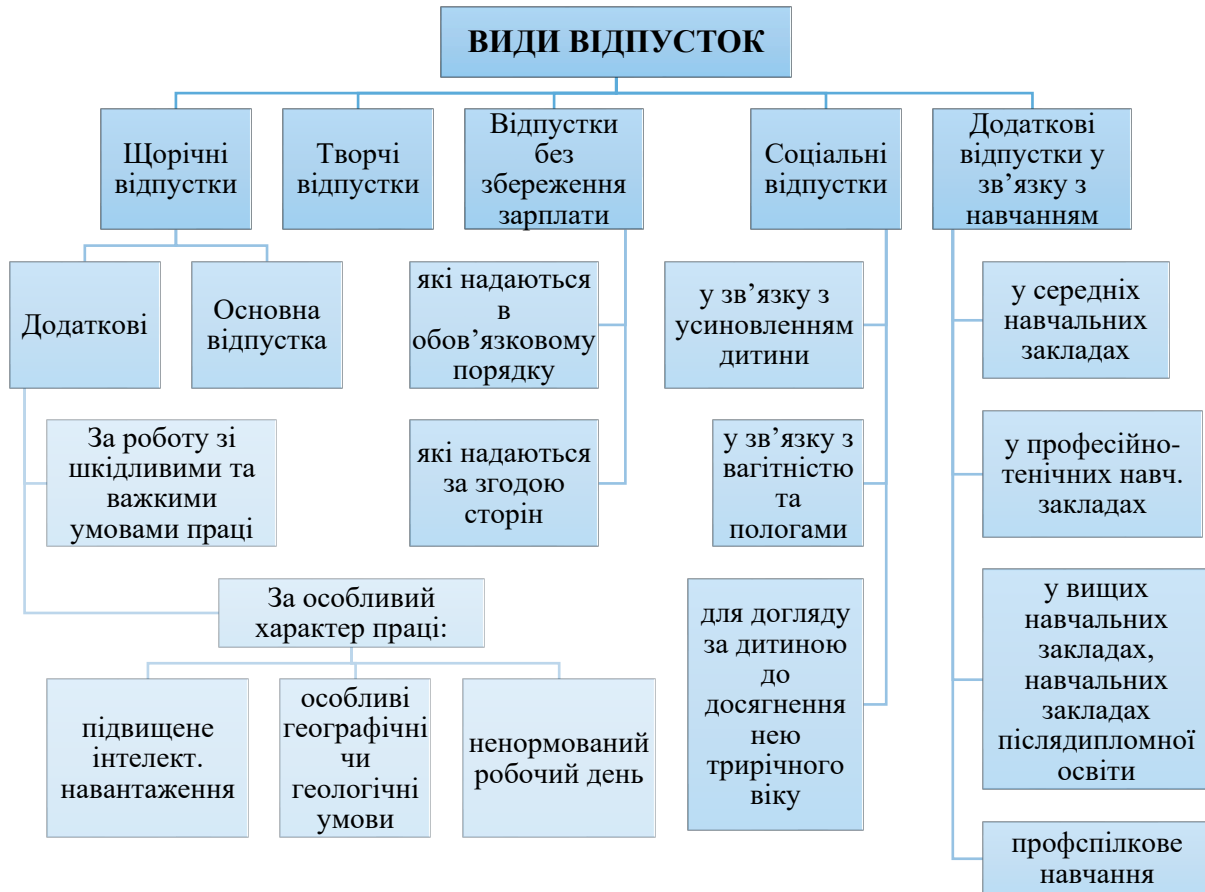


Рисунок 1 – Види законодавчо встановлених відпусток [1]

Розроблено багато програмних продуктів для автоматизації діяльності відділу кадрів. Автоматизована інформаційна система (АІС) залежить від функціональних характеристик, розміру підприємства тощо. Також існує багато програмних продуктів, якими можуть користуватися не тільки відділи кадрів, а й бухгалтерії. Кількість розроблених програмних продуктів для кадрових служб значна і постійно оновлюється.

Системи, які автоматизують функції кадрового обліку, передбачають: ведення документації в електронному вигляді; організацію роботи віддаленого персоналу; планування та облік відпусток і відрядження, починаючи з найвищого персоналу і закінчуючи звільненням, управління організацією, включно з іншими моделями персоналу, адаптацією, навчанням і розвитком персоналу.

Сьогодні завдяки автоматизації у сфері управління персоналом використовуються системи, які поєднують і автоматизують основні бізнес-процеси персоналу, в основному такі:

ADP Workforce Now – це програмне забезпечення для управління персоналом, яке надається компанією з автоматизованої обробки даних. Програма допомагає компаніям керувати різними сферами людських ресурсів, зокрема: нарахуванням заробітної плати та пільгами, кадровим обліком, податковими зобов'язаннями, управлінням відпустками, навчанням і розвитком співробітників та іншими аспектами управління людськими ресурсами [2].

Oracle HCM – комплексна система управління персоналом, яка забезпечує облік персоналу, управління відпустками, нарахування заробітної плати, аналіз та інші пов'язані модулі. Oracle HCM також надає можливість інтеграції з іншими продуктами та послугами Oracle, дає змогу створювати складні рішення для управління людськими ресурсами на сучасному підприємстві [2].

BambooHR – система, яка має широкий спектр функціональностей, особливо управління персоналом, статистику робочого часу, нарахування заробітної плати та інші функції. Вони забезпечують підтримку користувачів і відповідність вимогам законодавства. Незважаючи на те, що ціна цієї системи трохи дорожча за інші, вона вважається однією з найкращих систем управління персоналом ринку.

Orange HRM – ця система також має широкий набір функцій, зокрема управління персоналом, відвідуваність, нарахування заробітної плати та інші функції. Вона підтримує користувачів і забезпечує відповідність вимогам законодавства, але менш інтегрована, порівняно з Zoho People, яка може використовуватися в компанії [3].

Важливо зазначити, що використання програм для обліку кадрів сприяє покращенню продуктивності відділу кадрів та позитивно позначається на загальних операційних процесах бідь-якого підприємства, установи, організації. До того ж програмні засоби кадрового обліку дають змогу виконувати такі процеси: зберігати та обробляти основну інформацію про працівників; проводити розрахунок заробітною платою та вдосконалювати систему оплати праці; ідентифікувати потреби у навчанні та розвитку персоналу; планувати та проводити процеси набору персоналу електронним шляхом і автоматизувати управління документами в кадровому відділі.

Висновки. Відпочинок є необхідним складником робочого процесу людини. Усі працівники мають право на щорічну відпустку, тобто всі особи, які мають трудові зв'язки з підприємствами або установами та ті фізичні особи, яким пропонували роботу за трудовим договором. Єдиним обов'язковим вимогам законодавства про працю для отримання права на відпустку є наявність трудових зв'язків тривалості або умови надання відпустки можуть бути значущими лише через інші фактори. Але ці фактори не мають впливати на саме право на відпустку.

Усі наявні на ринку програмні продукти для автоматизації обліку персоналу призначені для управління документооборотом у сфері кадрів або керування людськими ресурсами. Сучасний ринок інформаційних технологій пропонує широкий вибір програмного забезпечення для вирішення актуальних завдань управління персоналом та оптимізації бізнес-процесів, автоматизації нарахування відпускних значно покращує кадровий облік і забезпечує ефективність робо-

ти як відділу кадрів, так і бухгалтерії, скорочуючи час і трудовитрати на обробку виплати та підготовку відповідної документації. Проте деякі АІС не мають автоматичного розрахунку відпусток, тому кадровики повинні виконувати ці розрахунки вручну.

Отже, навіть у разі впровадження автоматизованих рішень для розрахунку заробітної плати компанії повинні враховувати можливості своїх конкретних програмних продуктів і коригувати робочі процеси, якщо це необхідно, щоб забезпечити точність і ефективність обліку відпусток.

Список використаних джерел

1. Савочка І. І. Методика розрахунку та відображення в обліку відпускних виплат. Суми, 2020. 41 с.
2. Васильченко М. Я., Васишин Н. Сучасні кадрові технології та інструменти для розроблення автоматизованих інформаційних систем обліку персоналу підприємства. *Електронний журнал НУПП імені Юрія Кондратюка*. 2024. № 64. С. 1–7.
3. Обґрунтування вибору оптимальної HRM-системи засобами математичного моделювання / А. О. Азарова, Ю. В. Міронова, О. С. Ярмола, А. В. Поплавський. *Науковий вісник ВНТУ. Серія: Інновації та сталий розвиток*. 2023. № 1. С. 246–257.
4. Костишина Т. Сучасні технології моніторингу системи управління персоналом в контексті забезпечення ефективності його використання. *Технології та стратегії впровадження наукових досягнень: матеріали V Міжнародної науково-теоретичної конференції (м. Стокгольм, 10 травня 2024 р.)*. Стокгольм, 2024. С. 44–48.