

УДК 331.108.5:004

Н.Л. Ющенко, канд. екон. наук, доцент

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЕРАТИВНОГО ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ КОМП'ЮТЕРНОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ЯК ДІЄВИЙ ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Н.Л. Ющенко, канд. екон. наук, доцент

Черниговский государственный технологический университет, г. Чернигов, Украина

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЕРАТИВНОГО УЧЕТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ РАБОТНИКОВ С ПОМОЩЬЮ КОМПЬЮТЕРНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ КАК ДЕЙСТВЕННОЕ СРЕДСТВО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

N. Yushchenko, Ph.D., Associate Professor

Chernihiv State Technological University, Chernigov, Ukraine

ORGANIZATION OF OPERATIONAL ACCOUNTING STAFF PERSONAL ACHIEVEMENTS THROUGH COMPUTER INFORMATION SYSTEM AS AN EFFECTIVE MEANS OF STIMULATING EMPLOYMENT

Стаття присвячена питанням персоналізації трудової діяльності і диференціації її стимулювання, а також доцільності запровадження у статистичній звітності показників продуктивності праці та їх аналізу з метою вироблення раціональних рішень.

Ключові слова: рівень конкурентоспроможності працівника, мотивація трудової діяльності, кваліфікаційний рівень, ефективна система стимулів, досягнення працівника, автоматизація управління персоналом

Статья посвящена вопросам персонализации трудовой деятельности и дифференциации ее стимулирования, а также целесообразности введения в статистической отчетности показателей производительности труда и их анализа с целью принятия рациональных решений.

Ключевые слова: уровень конкурентоспособности работника, мотивация трудовой деятельности, квалификационный уровень, эффективная система стимулов, достижения работника, автоматизация работы с персоналом

Article is devoted to the personalization of employment and differentiation of incentive and feasibility of implementation in statistical reporting labor productivity and analysis in order to develop sustainable solutions.

Key words: the level of competitiveness of employee, motivation of work, skill level, an effective system of incentives to achieve the employee, the automation of HR

Постановка проблеми. З метою реалізації Закону України „Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки” [1] суб’єктами господарювання, а також у публічному секторі, зокрема освіті, науці, охороні здоров’я, культурі, прискорено запроваджуються нові сучасні інформаційно–комунікаційні технології та рішення щодо створення інформаційних ресурсів і запровадження електронних технологій для підвищення конкурентоспроможності.

Відповідно до статті 4 Закону України „Про професійний розвиток працівників” [14] одним з основних напрямів діяльності роботодавців у сфері підвищення конкурентоспроможності працівників відповідно до суспільних потреб, ефективного використання праці є стимулювання професійного зростання працівників, що може забезпечуватися шляхом організації оперативного обліку їх персональних досягнень за допомогою комп’ютерної інформаційної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організація обліку в поєднанні з технологічними можливостями, які надають сучасна обчислювальна техніка та засоби комунікації, змінює зміст та організацію праці облікового персоналу. На думку М. Білухи та Т. Микитенка, управління продуктивними силами та виробничими відносинами залежить від інформаційних систем, які їх обслуговують, що формуються з використанням інформаційних технологій у бухгалтерському обліку суб’єктів господарювання [1]. Питанням організації бухгалтерського обліку в умовах застосування обчислювальної техніки присвячені роботи українських вчених–економістів В.П. Завгороднього, М.Т. Ба-

рановського, С.В. Івахненкова, Г.Г. Кірейцева, Ю.А. Кузьмінського, Ю.І. Осадчого, М.Г. Чумаченка, а також А.Т. Гершегоріна, Е.К. Гільде, П.О. Додонова, В.І. Ісакова, К.Е. Калласа, К.Н. Нарібаєва, О.М. Островського, В.Ф. Палія, В.І. Подольського, Р.С. Рашитова, В.С. Рожнова, С.І. Синяка, Я.В. Соколова, Д.В. Чистова.

Виділення невіршеної раніше частини проблеми. Бухгалтерський облік як складова функції інформування служить для забезпечення управління інформацією, необхідною для виконання інших функцій – планування, організації, мотивації та контролю. Проте досі не розроблено науково обґрунтованої класифікації та порядку порівняння функціональних можливостей комп'ютерних програм для ведення обліку.

Вивчення доступних на ринку універсальних програмних продуктів для автоматизації кадрового обліку і управління персоналом (таблиця 1) засвідчило їх обмеженість у сприянні стимулюванню професійного зростання працівників на підставі отримання персонального рейтингу кожного з них, відстеженню зростання перспективних працівників, які демонструють високі результати за рейтингом.

Таблиця 1

Загальна характеристика деяких систем підтримки прийняття рішень щодо персоналу

Найменування програмного продукту	Призначення, спеціалізація
1	2
„1С:Предприятие 8. Зарплата и Управление Персоналом для Украины” [19]	Включає технологічну платформу „1С:Предприятие 8” і конфігурацію „Зарплата и Управление Персоналом для Украины”. Правила ведення обліку налаштовані саме в конфігурації „1С:Предприятие 8. Зарплата и Управление Персоналом для Украины”. Випускається в наступних версіях: „ПРОФ”, „Базовая” Програма масового призначення для комплексної автоматизації розрахунку заробітної плати та реалізації кадрової політики підприємств і організацій. Застосовується кадровими службами і бухгалтеріями, а також іншими підрозділами, завданням яких є організація ефективної роботи персоналу. Спеціалізація: атестація; військовий облік; рух кадрів; відрядження; навчання; організаційна структура; відпустки; підбір персоналу; розрахунок зарплати; облік особових справ; облік робочого часу
Система автоматизованого кадрового обліку „СОФТПРОЕКТ – Кадри 3.6” [18]	Програма призначена для автоматизації ведення обліку персоналу підприємства будь-якого профілю та масштабу і охоплює весь комплекс завдань, що виконує відділ кадрів, та дозволяє автоматизувати всю його роботу
БОСС–Кадровик [16]	Автоматизована система управління персоналом, що дозволяє оптимізувати процеси управління людським потенціалом у великих організаціях, холдингових структурах, а також у середніх компаніях, що динамічно розвиваються. Спеціалізація: військовий облік; рух кадрів; відрядження; навчання; організаційна структура; відпустки; підбір персоналу; розрахунок зарплати; облік особових справ; облік робочого часу
Контур управління персоналом системи Галактика ERP [21]	Забезпечує ефективне вирішення основних завдань, пов'язаних з управлінням кадрами, і допомагає максимально корисно використовувати потенціал співробітників компанії. Спеціалізація: рух співробітників; відрядження; відпустка; підбір персоналу; розрахунок зарплати; облік особових справ; облік робочого часу
LeaderTask Управление Компанией [22]	Вироблення рішень для організації особистого і корпоративного часу, управління проектами, співробітниками, взаємовідносинами з клієнтами, контроль доручень. Спеціалізація: облік особових справ, облік робочого часу
Система групової роботи TeamWox [24]	Призначена для оптимізації управління в компанії, зокрема, виробничими процесами, зробити їх більш прозорими, прискорити прийняття рішень на основі повної та достовірної інформації. Спеціалізація: облік робочого часу
Yaware – облік робочого часу співробітників [25]	Автоматизує облік робочого часу співробітників за комп'ютерами Спеціалізація: облік робочого часу

Закінчення таблиці 1

1	2
АиТ / Управление персоналом [20]	Комплексна система автоматизації управління персоналом, що включає модулі „Кадры”, „Зарплата”, „Табельный учет”, „Учет рабочего времени”, „Учет выполненных работ (Наряды)”, „Персонифицированный пенсионный учет”, „Планирование штатных расписаний”, „Автоматизация работы с негосударственным пенсионным фондом” Спеціалізація: рух кадрів; відрядження; навчання; відпустки; розрахунок зарплати; облік особових справ; облік робочого часу
Контур–Персонал [17]	Автоматизація кадрового обліку й управління персоналом Спеціалізація: адаптація персоналу; атестація; військовий облік; рух кадрів; відрядження; навчання; організаційна структура; відпустки; облік особових справ; облік робочого часу
HRM–система „ПерсоналА-ктив” [15]	Комплексна HRM–система Спеціалізація: адаптація персоналу; атестація; рух кадрів; відрядження; навчання; опитування і комунікації; організаційна структура; відпустки; підбір персоналу; розрахунок зарплати; тестування; облік особових справ; облік робочого часу
Професійна програма для автоматизації кадрової діяльності „Персонал” [23]	Охоплює усі аспекти діяльності кадрових служб: ведення особових карток співробітників, у яких міститься уся інформація, розподілена за розділами (структура картки налаштовується на розсуд користувача); ведення історії призначень, переміщень, відпусток, відряджень і лікарняних; зберігання фотографічних зображень співробітників у електронній формі; зберігання інформації про звільнених співробітників і ліквідовані підрозділи необмежений час; ведення інформації про підрозділи, створення структури підрозділів необмеженої вбудованості; ведення штатного розкладу (ШР) підрозділу з підтримкою сумісників і суміщення зі зберіганням історії ШР; можливість групування штатних позицій, можливість ведення двох ШР, побудова звітів про рух персоналу й ін.; автоматичний розрахунок необхідних параметрів у картках співробітника та підрозділу (вік, усі види стажу, поточне місце роботи, чисельність підрозділу і т.п.); формування прогнозів щодо співробітників: оформлення пенсії (у т.ч. й пільгової), зняття з військового обліку за віком, досягнення певного віку і т.п.; планування кар’єрного зростання і підтримка кандидатур; оформлення, зберігання і друк кадрових документів за формою, прийнятою на підприємстві, а також у відповідності з уніфікованими формами, також проведення багатьох ін. кадрових операцій
КИС „Трудовик” [27]	Комплексна автоматизація управління персоналом Спеціалізація: військовий облік; рух кадрів; відрядження; організаційна структура; відпустки; підбір персоналу; розрахунок зарплати; облік особових справ; облік робочого часу
Фараон [26]	Автоматизує управління персоналом: веде облік особових справ, кадрових операцій (прийом, переведення, звільнення, відрядження, лікарняні, відпустки, навчання, атестації, ...), виводить накази у відповідності з уніфікованими формами, розраховує залишки відпусток, веде облік робочого часу, вибудовує організаційну структуру, організовує діловодство і т.д. Спеціалізація: адаптація персоналу; атестація; військовий облік; рух кадрів; відрядження; навчання; організаційна структура; відпустки; облік особових справ; облік робочого часу

Мета статті. Метою даної статті є виявлення закономірностей розподілу громадян працездатного віку Чернігівського регіону щодо мотивації їх трудової діяльності, оцінки особистого кваліфікаційного рівня, свободи трудового вибору та відповідності оплати праці трудовим зусиллям за даними проведеного анкетного спостереження, а також виокремлення підсистем інформаційної системи як потенційного інструменту підтримки прийняття рішень з боку роботодавця стосовно стимулювання трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Рівень конкурентоспроможності працівника визначають його здібності, швидкість і об’єктивність прийняття рішень, оцінка реалістично-

сті прийнятих рішень, оцінка середовища функціонування тощо, ступінь реалізації та розвитку особистого потенціалу. Чим вище буде цей рівень, тим більша можливість витримати конкуренцію з боку претендентів на одне і те ж робоче місце чи на більш престижне робоче місце.

Вивчення думки громадян працездатного віку Чернігівського регіону серед яких 26,9% складали працівники державного сектору у віці 40–49 років, 57,7% – працівники приватних підприємств у віці 25–54 років і 15,4% – непрацюючих у віці 43–47 років, показало, що близько 81% опитаних спостерігають зниження інтересу до праці в суспільстві, лише 11,5% дали негативну відповідь і 7,5% – утрималися від відповіді на це запитання. Серед причин 71% працівників державних установ вбачають незадоволення низьким рівнем заробітної плати та відсутність перспективи щодо її підвищення, одержання додаткових соціальних благ і 43% – також відсутність реальних матеріальних і моральних форм стимулювання трудової активності працівників. За причинами зниження інтересу до праці громадян України працюючі на підприємствах приватної форми власності розподілилися наступним чином: 60% – не задовольняє низька оплата праці, 26,7% – відсутність перспективи щодо підвищення заробітної плати, одержання додаткових соціальних благ і 80% – відсутність реальних матеріальних і моральних форм стимулювання трудової активності. А непрацюючі розподілились за зазначеними причинами, відповідно, так: 75%, 50% і 25%. На запитання „Чи відповідна, на Вашу думку, оплата праці до Вашого трудового внеску (трудова зусиль)?” 100% працюючих у державному секторі та 93% – у приватному дали негативну відповідь.

У системі товарно-грошових відносин заробітна плата повинна виконувати наступні функції [3, с. 278-280]:

- забезпечення матеріального стимулювання працівників у збільшенні виробництва високоякісної продукції і підвищенні продуктивності праці;
- відтворювальна – заробітна плата є основним джерелом доходів населення;
- соціальна – заробітна плата є не тільки матеріальним, а й моральним фактором, сприяє вихованню працівників, формуванню у них позитивного ставлення до праці;
- облікова – заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці у грошовому виразі характеризує міру участі живої праці у процесі формування витрат виробництва;
- регулююча – регулювання пропорцій у сфері трудових ресурсів;
- формування платоспроможного попиту населення.

У заробітній платі повинні відображатися і вартість споживчого кошика, і ефективність роботи підприємства чи установи, і власний трудовий вклад працівника. Оплата праці має розвиватися в контексті національної ідентичності і закономірностей мотивації економічної поведінки усіх верств населення.

Негативна оцінка респондентів – це природна реакція людей на ситуацію, коли зарплата здатна забезпечити просте відтворення робочої сили на рівні виживання. Трудова модель перестала орієнтуватися на суспільно значущі настанови та цілі (як правило, лише особи пенсійного віку в Україні ставляться до праці як можливості виконання ними обов'язку перед суспільством). Зниження мотивації до високопродуктивної праці в Україні обумовлене суттєвим розривом у динаміці цін на споживчі товари та послуги і оплати праці, зменшенням частки оплати праці, що йде на заощадження, у загальних доходах населення, невиправданим перерозподілом доходів на користь економічно більш сильних груп населення та іншими чинниками, що додатково посилюється заборгованістю з виплати зарплат. Так, на 1 липня 2013 р. загальна сума невиплаченої зарплати в Україні (без урахування малих підприємств та фізичних осіб – підприємців) становила 989,6 млн. грн., хоч упродовж червня сума боргу зменшилася на 54,1 млн. грн. або на 5,2%. Основна частка

боргу із заробітної плати не виплачена підприємствами промисловості (46,8%), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (22,9%). У структурі загальної суми заборгованості найбільша її частина – 533,1 млн. грн. або 53,9%, – припадає на економічно активні підприємства; 404,9 млн. грн. або 40,9%, – на підприємства щодо яких відбувається процедура відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом; решта – 51,6 млн. грн. або 5,2%, – на економічно неактивні, тобто ті, що призупинили свою діяльність у 2010–2012 рр. Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не було виплачено заробітну плату, становила 86,7 тис. осіб. Кожному із зазначених працівників не виплачено у середньому 6146 грн., що на 81,8% перевищує середній розмір заробітної плати за червень поточного року [5].

Мотивація праці, що формується під впливом соціально-культурного середовища і внутрішніх індивідуальних характеристик людини, відображає особистісні настанови та вимоги до задоволення її потреб, що можуть бути реалізовані через працю. Зростає число працівників, які бажають отримувати більшу зарплату, витрачаючи зі свого боку мінімум сил і знань, що частково регулюється станом ринку праці, зростанням безробіття.

Мотивацією своєї трудової діяльності 71% опитаних працівників державного сектору Чернігівського регіону вважають оплату праці, 57% – прагнення створити собі і своїм близьким достатній рівень життя, 43% – прагнення зберегти здоров'я, прагнення мати можливість виявити свої здібності, самостійність у роботі, творчість, можливість проявити відповідальність, мати повагу в оточенні; 80% працівників приватних підприємств називають бажання створити собі і своїм близьким достатній рівень життя, 47% – оплату праці, 13% – прагнення мати можливість виявити свої здібності, самостійність у роботі, творчість, кар'єрне зростання, мати повагу в оточенні, 7% – можливість проявити відповідальність, 20% вважають, що робота в Україні сьогодні не дає можливості проявити себе і свої знання.

Розвиток ринкових відносин в Україні поки що не достатньо працює на формування працівника дійсно ринкового типу, тобто орієнтованого як на високу оплату праці, так і на інтенсивну кваліфіковану працю. Суспільні цінності змінилися від принципу „праці заради загальної мети” до тези „гроші не пахнуть”, проте це все розмиті оцінки вкладу кожного працівника у загальну справу. Слабким залишається контроль трудової та технологічної дисципліни, а фінансові негаразди не дозволяють підприємствам заохочувати високопродуктивну працю.

Особистий кваліфікаційний рівень (знання, уміння, комунікація, автономність і відповідальність), передбачений Національною рамкою кваліфікацій [11], по 14,3% працюючих у державному секторі відносять до 2–4, по 28,5% – 5–6 і 43% – до найвищого 9 рівня; працюючі на приватних підприємствах – по 7% – до 1 або 3, по 13% – до 0, 2 або 4 рівня, 20% – до 7 та 27% до 5; більшість непрацюючих – до 3 рівня. За умови свободи трудового вибору, 29% опитаних працівників бюджетних установ вважають свою працю, кваліфікацію, віддачу головним засобом для досягнення власного достатку і суспільного прогресу, 71% висловили свою готовність наполегливо і самовіддано виконувати відповідальну, складну роботу за умови її належної оплати; серед непрацюючих розподіл, відповідно, 25% і 75%, а з числа працюючих на приватних підприємствах – 27%, 67% і ще 7% надали б перевагу роботі, що не потребує високої кваліфікації та гарантувала б невеликий, але стабільний заробіток за мінімальних трудових зусиль.

Однією з основних вимог що висуваються до створення ефективної системи стимулів є забезпечення відповідності між наданням заохочення і конкретним досягненням працівника.

Персональні дані про працівників, що містяться у базі персональних даних, крім знеособлених персональних даних, за режимом доступу є інформацією з обмеженим

доступом. До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема дані про її національність, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я та ін. Не належать до інформації з обмеженим доступом відомості, зазначені у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру, оформленої за формою і в порядку, що встановлені Законом України „Про засади запобігання і протидії корупції”, крім відомостей, зазначених у пункті 7 примітки додатку до Закону України „Про доступ до публічної інформації”. На розсуд роботодавця, категорії персональних даних, що обробляються [30]: паспортні дані, відомості про освіту, професію, спеціальність та кваліфікацію, науковий ступінь, вчене звання, підвищення кваліфікації, стаж роботи, страховий стаж; нагороди; особисті відомості (вік, стать, родинний склад, склад сім'ї, тощо), що стосуються стану здоров'я в межах, визначених законодавством, відомості щодо місця проживання (фактичне та за державною реєстрацією), відомості про перебування на військовому обліку; дані щодо періоду надання відпусток; дані, що підтверджують право працівника на пільги, встановлені законодавством; дані про присвоєння ідентифікаційного номера платника податків, електронні ідентифікаційні дані (біографічні довідки, номери телефонів домашній та мобільний), запис зображення (фото); автобіографічні дані, відомості про трудову діяльність, просування по службі, умови оплати праці, дисциплінарну відповідальність та інші, можуть бути доповнені (розширені). Зокрема, дієвим засобом для забезпечення відповідності між здійсненням стимулюючої координації та конкретними досягненнями працівника може бути організація оперативного поточного обліку персональних досягнень кожного працівника за допомогою комп'ютерної інформаційної системи, основними принципами покладеними в основу створення якої є обов'язкова персоніфікація трудової діяльності і диференціація її стимулювання. Основні складові інформаційної системи оперативного обліку трудової діяльності для вироблення ефективної системи стимулювання зведені у таблицю 2.

Таблиця 2

Складові інформаційної системи

Підсистеми	Елементи	Інформаційне забезпечення	Призначення
Персональний облік працівників	Облік усієї можливої інформації про конкретного працівника: особисті дані, соціально-побутові умови його життєдіяльності, інформація про сім'ю, суспільно-політичні та релігійні погляди	Особові картки відділу кадрів; результати опитувань-інтерв'ю працівників спеціалістами-психологами	Вироблення індивідуальних підходів до стимулювання трудової діяльності кожного працівника. Наприклад, стає можливим привітання працівника зі значною сімейною подією, релігійним чи національним святом і ін.
Оперативний облік основних результатів та досягнень трудової діяльності	Для кожної типової штатної одиниці повинна бути розроблена система основних показників, за якими оцінюються результати її діяльності, а також критерії її оцінки за виробленою шкалою (десятибальною, стобальною іншою)		Отримання персонального рейтингу кожного працівника з урахуванням історії його діяльності
Організація поточного обліку службового просування працівників і наявності вакансій	Облік поточної і перспективної наявності вакансій повинен забезпечити інформацією усіх працівників підприємства про можливість професійного зростання. Обов'язково повинні вказуватися вимоги до претендентів на вакансії, що створюватиме додаткову мотивацію до підвищення кваліфікації		Сприяння оптимальному переміщенню кадрів у структурі робочих місць з урахуванням як потреб підприємства (установи, організації), так і намірів (бажань) працівників, відстежувати зростання перспективних працівників, які демонструють високі результати за рейтингом

Стадії та етапи розробки інформаційних систем, які можуть бути поєднані у три основних: вивчення особливостей діяльності підприємства (установи, організації), проєк-

тування системи і узгодження проекту, впровадження та удосконалення системи, визначає державний стандарт ГОСТ 34.601–90.

Як показує узагальнення міжнародного досвіду та специфіки управління трудовими ресурсами в Україні, наприклад, на промислових підприємствах одним із етапів стимулювання працівників може бути атестаційний аналіз [14 (розділ III); 10]. Від його ефективності значною мірою буде залежати результативність праці, а саме інтенсивність, якість та продуктивність, що в комплексі характеризують ефективність докладених зусиль.

Висновки і пропозиції. Для досягнення результативності у процесі стимулювання працівника, з огляду на [8; 11; 13], важливо розвивати потребу у самовдосконаленні та покращенні професійних якостей. Більше того, у системі інститутів державної статистики доцільно запровадити практику комплексного статистичного аналізу продуктивності праці, ввести цей показник у звітність і рекомендувати враховувати його на усіх рівнях ієрархії управління.

Список використаних джерел

1. Білуха М. Методологія бухгалтерського обліку в електронному середовищі / М. Білуха, Т. Микитенко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2011. – № 8. – С. 50-52.
2. Вимоги кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1046.440.0>.
3. Економіка підприємства : навч. посіб. / за ред. д. е. н. А. В. Шегди. – К. : Знання, 2005. – 431 с.
4. Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава [Електронний ресурс] : Програми економічних реформ на 2010-2014 роки. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.
5. Заробітна плата у червні 2013 року // Праця і зарплата. – 2013. – № 28(848). – С. 7.
6. Івахненко С. В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку / С. В. Івахненко. – Житомир, 2009. – 416 с.
7. Івахненко С. В. Сучасні інформаційні технології управління підприємством та бухгалтерія: проблеми і виклики / С. В. Івахненко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 4. – С. 54.
8. К обществам знания : Всемирный доклад ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001418/141843e.pdf>.
9. Кузьмінський Ю. А. Автоматизація оперативного обліку та контролю міжнародних економічних операцій : монографія / Ю. А. Кузьмінський. – К. : КНЕУ, 2001. – 268 с.
10. Лико І. Я. Соціально-економічне стимулювання працівників на промислових підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.06.01 / Ірина Ярославівна Лико ; Національний університет „Львівська політехніка”. – Львів, 2006. – С. 12-16.
11. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.
12. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки [Електронний ресурс] : Закон України від 9 січня 2007 року № 537-V. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/537-16>
13. Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 03.08.1999 № 958/99. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/958/99>.
14. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Праця і зарплата. – 2012. – 25 квітня. – С. 3.
15. Режим доступу : <http://acgsoft.com.ua/>.
16. Режим доступу : <http://bosshr.ru/>.
17. Режим доступу : <http://kontur.ru/kontur-personal>.

18. Режим доступу : http://softproject.com.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=69&Itemid=1&gclid=C1bZkerYn7kCFbB4cAodaTcAtw.
19. Режим доступу : <http://www.1c.ua/>.
20. Режим доступу : <http://www.aitsoft.ru/>.
21. Режим доступу : <http://www.galaktika.by>.
22. Режим доступу : <http://www.leadertask.ru/content/view/144/>.
23. Режим доступу : <http://www.personal.bravosoft.ru/func.html>.
24. Режим доступу : <http://www.teamwox.com/ru>.
25. Режим доступу : <http://yaware.ru/>.
26. Режим доступу : www.hrit.ru.
27. Режим доступу : www.trics.ru.
28. Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні [Електронний ресурс] : схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 386-р. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80#n8>.
29. Цели развития тысячелетия [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://www.undp.org.ua/ua/millennium-development-goals>.
30. Ющенко Т. Л. Моделирование системы обліку кадрів / Т. Л. Ющенко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету : збірник. – Чернігів : ЧДТУ, 2008. – № 33. – С. 222-232.