УДК 005.92:005.95/.96:004.75(045)
DOI 10.32461/2409-9805.3.2026.377112

Цитування:
Кудлай В. О., Петрова І. О. Інформаційно-документаційне забезпечення діяльності кадрових агенцій: практичні аспекти впровадження хмарних HR-платформ. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2026. № 3. С. 83–89.

Kudlai V., Petrova I. (2026). Information and Documentation Support of Staffing Agencies: Practical Aspects of Implementing Cloud HR Platforms. Library Science. Record Studies. Informology, 3, 83–89 [in Ukrainian].

Кудлай В'ячеслав Олегович,
кандидат наук із соціальних комунікацій,
доцент, завідувач кафедри інформаційної діяльності Маріупольського державного університету
https://orcid.org/0000-0001-6289-5645
v.kudlay@mu.edu.ua

Петрова Ірина Олександрівна,
кандидатка історичних наук, доцентка,
доцентка кафедри інформаційної діяльності Маріупольського державного університету
https://orcid.org/0000-0002-9032-3203
i.petrova@mu.edu.ua

ІНФОРМАЦІЙНО-ДОКУМЕНТАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВИХ АГЕНЦІЙ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ХМАРНИХ HR-ПЛАТФОРМ

Мета роботи. *Обґрунтувати документознавчий підхід до впровадження хмарних HR-платформ у діяльність кадрових агенцій та визначити практичні вимоги до організації інформаційних і документних процесів.* ***Методологія роботи.*** *Застосовано системний, функціональний і документознавчий підходи, методи аналізу, синтезу, порівняння та контент-аналізу. Джерельну базу становлять сім наукових праць із проблем HR-менеджменту, кадрових агенцій, цифровізації HR-процесів і керування електронними документами; для прикладного порівняння проаналізовано офіційні описи HURMA, Zoho Recruit, Workable, Recruit CRM і Bullhorn станом на 13 вересня 2026 року.* ***Наукова новизна.*** *Запропоновано розглядати хмарну HR-платформу кадрової агенції не лише як інструмент автоматизації рекрутингу, а як елемент системи керування документованою інформацією, що забезпечує створення, фіксацію, рух, доступ, використання, контроль версій, захист, зберігання та контрольоване вилучення записів про кандидатів, вакансії, клієнтів і результати взаємодії. Систематизовано документні об'єкти й інформаційні потоки кадрової агенції та визначено критерії вибору платформи з урахуванням ATS/CRM-функцій, електронного підпису, метаданих, прав доступу, інтеграцій, аналітики та вимог щодо персональних даних.* ***Висновки.*** *Практична результативність хмарної HR-платформи залежить від попереднього інформаційно-документного аудиту, нормалізації даних, формалізації статусів і маршрутів документів, розмежування прав доступу, налаштування інтеграцій та політик зберігання. Для кадрових агенцій доцільною є інтегрована архітектура ATS та CRM з добору персоналу із діловодними функціями і засобами аналітики; вибір конкретного продукту має визначатися бізнес-моделлю агенції, нормативними вимогами та ефективністю процесів керування документованою інформацією.*

Ключові слова: *кадрові агенції, інформаційно-документаційне забезпечення, хмарні HR-платформи, електронний документообіг, керування документованою інформацією, рекрутинг, персональні дані.*

Kudlai Viacheslav,
PhD in Social Communications, Associate Professor,
Head of the Department of Information Activity, Mariupol State University

Petrova Iryna,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Information Activity, Mariupol State University

©Кудлай В. О., 2026. CC BY 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
©Петрова І. О., 2026. CC BY 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

INFORMATION AND DOCUMENTATION SUPPORT OF STAFFING AGENCIES: PRACTICAL ASPECTS OF IMPLEMENTING CLOUD HR PLATFORMS

The purpose of the article. *To substantiate a records-management approach to implementing cloud HR platforms in staffing agencies and to identify practical requirements for organising information and documentation processes.* ***Research methodology.*** *The study applies systems, functional and records-management approaches as well as analysis, synthesis, comparison and content analysis. The source base comprises seven scholarly publications on HR management, staffing agencies, digitalisation of HR processes and electronic records management; for applied comparison, the official descriptions of HURMA, Zoho Recruit, Workable, Recruit CRM and Bullhorn were analysed as of 13 September 2026.* ***Scientific novelty.*** *A cloud HR platform in a staffing agency is proposed to be viewed not only as a recruitment automation tool but also as an element of a documented-information management system that supports creation, capture, circulation, access, use, version control, protection, retention and controlled disposition of records concerning candidates, vacancies, clients and interaction outcomes. The document objects and information flows of a staffing agency are systematised, and platform-selection criteria are specified with regard to ATS/CRM functions, electronic signatures, metadata, access rights, integrations, analytics and personal-data requirements.* ***Conclusions.*** *The practical effectiveness of a cloud HR platform depends on a preliminary information-and-records audit, data normalisation, formalised statuses and document routes, differentiated access rights, configured integrations and retention policies. An integrated ATS & recruitment CRM architecture with a documentary layer and analytics is appropriate for staffing agencies; the choice of a specific product should follow the agency's business model, regulatory requirements and the effectiveness of records management processes.*

Keywords: *staffing agencies, information and documentation support, cloud HR platforms, electronic document management, records management, recruitment, personal data.*

Актуальність теми дослідження визначається цифровізацією рекрутингу, що перетворює кадрову агенцію на середовище інтенсивного обігу документованої інформації: резюме, профілі кандидатів, заявки клієнтів, вакансії, результати інтерв'ю, оцінювання, листування, пропозиції та звітні дані. Впровадження хмарної HR-платформи слід розглядати як автоматизацію добору кадрів та систему керування документованою інформацією про кадри, їх резерв.

Цифровий HR спирається на хмарні сервіси, платформи, аналітику та автоматизацію [2, 93-101]. HRM-системи охоплюють оперативний рівень діловодства, тактичні HR-процеси та стратегічну аналітику [3, 240-246], а порівняльні дослідження сучасних HRM-рішень підтверджують необхідність співвідносити функціонал продукту з потребами конкретних організацій та підприємств [1, 89-96].

Аналіз досліджень і публікацій. Л. Філіпова та Д. Галенко обґрунтували взаємозв'язок HR-менеджменту з інформаційно-документною діяльністю й показали значення інформаційної та адміністративно-кадрової роботи для цього професійного сегмента [12, 21-27]. І. Данилюк, Л. Бабала та Н. Хома систематизували функціонал HRM-систем, включивши до оперативного рівня модулі діловодства, а до тактичного і стратегічного – HR-бізнес-процеси та аналітику [3, 240-246]. А. Азарова, Ю. Міронова, А. Шиян, О. Ярмола порівняли широкий спектр вбудованих, хмарних і мобільних HRM-рішень, наголосивши на залежності вибору системи від цілей і ресурсів організації [1, 89-96].

Безпосередньо кадровим агенціям присвячені праці В. Курасова. Їх інформаційна функція охоплює збирання, аналіз і поширення відомостей про ринок праці та координацію інформаційних потоків між учасниками рекрутингу [6, 32-38]. У спільному дослідженні В. Курасова й В. Добровольської соціальні медіа розглянуто як складник інформаційно-документаційного забезпечення агенцій; акцентовано на конфіденційності, недискримінації, прозорості та етичній роботі з цифровими даними кандидатів [7, 34-41]. Систематичний огляд зарубіжних досліджень також засвідчує зростання ролі соціальних медіа у пошуку й залученні кандидатів [16, 344-349].

Практичні принципи цифрового керування документованою інформацією узагальнено В. Кудлаєм та І. Петровою на прикладі впровадження СЕД у Маріупольському державному університеті, а саме: централізація документів, автоматизація погоджень, вебдоступ, розмежування прав, захист, інтеграція та електронний підпис поєднуються з витратами на впровадження і керування змінами [5, 56-57]. Отже, дослідження HRM достатньо повно описують функціонал і рекрутингову ефективність, але життєвий цикл документованої інформації кадрової агенції – метадані, версійність, доступ, юридична значущість, строки зберігання й контрольоване ви-

лучення – потребує окремого документознавчого осмислення.

Саме ця прогалина визначає нагальність запропонованого дослідження, зокрема, через те, що пропонується хмарну HR-платформу проаналізувати як технологічну систему, у якій реалізовуються рекрутинг, клієнтські комунікації та керування документованою інформацією.

Мета дослідження. Обґрунтувати практичну модель інформаційно-документаційного забезпечення кадрової агенції під час впровадження хмарної HR-платформи та визначити критерії її вибору й налаштування з позицій керування документованою інформацією, інформаційної безпеки та нормативної відповідності.

Виклад основного матеріалу. Інформаційно-документаційне забезпечення кадрової агенції пропонуємо розуміти як організовану сукупність процесів створення, отримання, фіксації, систематизації, пошуку, передавання, використання, захисту, зберігання та вилучення документованої інформації, що супроводжує взаємодію агенції з кандидатами й клієнтами. У хмарній моделі ці процеси реалізуються через взаємопов'язані сутності - кандидат, вакансія (зміст роботи), клієнт (контактна особа), діяльність (завдання), документ (файл), представлення, працевлаштування кандидата – та журнал подій, який фіксує дії користувачів.

Кадровим агенціям доцільно спиратися на принципи системного керування документаційними процесами, закладені в ДСТУ ISO 30300:2015 [4]. Документована інформація має бути пов'язаною із контекстом створення, авторством, датою, статусом і правилами доступу, внесенням змін – простежуватися, зберігатися та вилучатися, що визначається відповідними регламентами. Це особливо важливо для резюме, оцінювання, і комунікацій, оскільки одна й та сама інформація може використовуватися в кількох вакансіях і проєктах.

У табл. 1 подано документно-орієнтовану модель ключових етапів роботи кадрової агенції, придатну як основа для налаштування полів, статусів, прав і маршрутів у HR-платформі.

Таблиця 1

Документні об'єкти та інформаційні потоки кадрової агенції у хмарній HR-платформі

№ з/п	*Етап процесу*	*Вхідна інформація (документи)*	*Документовані результати в системі*	*Ключовий контроль*
1.	Замовлення клієнта	Запит роботодавця, профіль посади, умови співпраці	Картка клієнта; заявка/вакансія; погоджений профіль; договірні реквізити	Версійність вимог; повноваження; розмежування комерційної інформації
2.	Пошук і залучення	Резюме, анкета, профілі з дозволених джерел, комунікації	Картка кандидата; джерело даних; згода/інша правова підстава; історія контактів	Мета збору; мінімізація даних; фіксація джерела; доступ за ролями
3.	Скринінг і оцінювання	Інтерв'ю, тести, нотатки рекрутера	Оцінки, протоколи/нотатки, теги, статуси, рішення про подальший етап	Недискримінаційність; достовірність; відокремлення фактів від оціночних суджень
4.	Подання клієнтові	Відібрані профілі й результати оцінювання	Подання; супровідний лист; дата передачі; коментар, рішення клієнта	Контроль обсягу переданих даних; журнал дій; конфіденційність
5.	Пропозиція / працевлаштування	Умови пропозиції, погодження сторін	Пропозиція, підтвердження, документи для оформлення, статус закриття вакансії	Е-підпис/КЕП за потреби; цілісність фінальної версії; строки зберігання
6.	Завершення / повторний пошук	Результат найму, гарантійний період, відгуки	Звіт клієнтові; аналітика; архівний статус; задача на оновлення/видалення	Політика зберігання; актуалізація; контрольоване видалення/анонімізація

У хмарному середовищі важливо розрізняти інформаційна система управління персоналом (HRM-системи), інформаційна система управління людськими ресурсами (HRIS-системи), система відстеження кандидатів (ATS-системи) і рекрутингові CRM. HRM-системи та HRIS-системи переважно підтримує внутрішні HR-процеси й дані працівників; ATS-системи підтримують ко-

нтроль, управління та моніторинг вакансій, кандидатів та етапи відбору; рекрутингова CRM-система додає клієнтський підхід до діяльності кадрової агенції, продажі рекрутингових послуг і довготривалу взаємодію з талант-пулом. Для кадрової агенції функціонально доцільною є зв'язка ATS та рекрутингової CRM-системи, доповнена керуванням документованою інформацією, аналітикою та інтеграціями.

Порівняння в табл. 2 виконано за офіційними описами постачальників станом на вересень 2026 року. Воно фіксує заявлені функціональні акценти платформ. Для вибору системи слід окремо перевіряти договірні умови, місце зберігання даних, механізми експорту, резервного копіювання, видалення, журналювання й інтеграції.

Таблиця 2

Функціональні акценти хмарних HR-платформ для потреб кадрової агенції

Платформа	*Позиціонування та рекрутинг*	*Клієнтський контур*	*Документний функціонал*	*Аналітика, інтеграції*
HURMA	HRM та інтегрована ATS; вакансії, воронка, база кандидатів, портали з працевлаштування	Не акцентовано як спеціалізована CRM кадрової агенції	Електронні картки; електронний документообіг; документи та довідки; погодження відсутностей	HR- та рекрутинг-аналітика, автоматизація, інтеграції, власна ШІ
Zoho Recruit	Хмарна ATS і рекрутингова CRM для HR-команд і кадрових агенцій; кадрові дошки, робочі потоки	Клієнти/контакти, подача кандидатів, клієнтський портал, портал для кандидатів	Бібліотека даних: завантаження, організація, керування файлами і правами поширення	Zia-ШІ, звіти й дашборди, понад 200 інтеграцій додатково
Workable	ATS та HRIS; база кандидатів, налаштовувані процеси добору, процеси роботи з пропозиціями про працевлаштування	Корпоративне працевлаштування; рекрктингова CRM як база даних кандидатів	КЕП; захищене збереження даних; корпоративні файли; шаблони; особові справи працівників; журнали аудиту дій користувачів і змін	Система ШІ-аналізу даних, розширені звіти, інтеграція з системами бізнес-аналітики та ще понад 270 інтеграцій
Recruit CRM	ATS- та CRM-система спеціально для рекрутингових агенцій та цільового пошуку керівників вищої ланки	Поетапний супровід клієнтських угод, контакти клієнтів, подання кандидатів, комунікації	Резюме як структуровані записи; ШІ-аналіз і структуризація резюме; форматування CV; повноцінне кадрове діловодство не підтримується	Автоматизоване зіставлення кандидатів і вакансій, великі можливості інтеграції
Bullhorn	Спеціально розроблене рішення для кадрових агенцій; кандидати, вакансії, зміни та працевлаштування кандидатів	Розвинена CRM для клієнтів/проспектів і воронка продажів рекрутингових послуг	Централізовані записи ATS та CRM, структуризація резюме, нотатки та завдання; адаптація нового працівника і операційний супровід кадрових процесів через модулі	ШІ, автоматизація процесів, аналітика в режимі реального часу, платформа інтегрованих сервісів та відкритий інтерфейс

Нормативна база впровадження таких рішень в Україні охоплює щонайменше Закони України: 1) «Про зайнятість населення» – визначає рамку посередництва у працевлаштуванні [10]; 2) «Про захист персональних даних» – встановлює правила обробки, доступу, захисту та передачі персональних даних кандидатів [11]; 3) «Про електронні документи та електронний документообіг» – визначає засади створення й обігу електронних документів [8]; 4) Закон «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» – регламентує механізми електронної ідентифікації та довірчих послуг [9]. Отже, конфігурація HR-платформи має поєднувати бізнес-логіку рекрутингу з правовими вимогами до документованої інформації.

Функція електронного підпису в міжнародному продукті не повинна автоматично прирівнюватися до кваліфікованого електронного підпису за українським законодавством. Для доку-

ментів, де юридична значущість є критичною, кадровій агенції необхідно перевіряти підтримуваний тип підпису, спосіб ідентифікації, доказовість операції та можливість інтеграції з українськими довірчими сервісами [8; 9].

Міграції має передувати аудит: видалення дублікатів, виявлення застарілих файлів, фіксація джерела й дати отримання даних, нормалізація статусів і визначення правових підстав та строків зберігання. Масове перенесення неструктурованого архіву до хмари лише відтворює старі проблеми в новій системі.

Для доказовості процесів потрібні метадані, зокрема: джерело отримання даних, вакансія, клієнт, відповідальний рекрутер, поточний статус, дата останньої взаємодії, згода або інша правова підстава обробки, обмеження доступу та строк перегляду, видалення. Історія змін має формувати аудиторський слід.

HR-аналітика є надійною лише за уніфікованого первинного документування. Показники середнього часу від відкриття вакансії до її закриття, коефіцієнт конверсії кандидатів між етапами добору чи ефективність джерел залучення кандидатів втрачають доказовість, якщо етапи та причини переходів фіксуються непослідовно. Довідники статусів і обов'язкові поля слід стандартизувати до запуску аналітичних панелей.

Наукова новизна. Розвинуто документознавче трактування цифрового рекрутингу, а саме: хмарну HR-платформу кадрової агенції представлено як елемент системи керування документованою інформацією паралельно з ATS/CRM-функціями для автоматизації найму. Систематизовано документні об'єкти та інформаційні потоки агенції. Запропоновано поєднувати критерії рекрутингового функціоналу з вимогами до метаданих, версійності, доступу, електронного підпису, інтеграцій, строків зберігання та контрольованого вилучення. Такий підхід розширює предметне поле інформаційно-документаційного забезпечення HR-процесів.

Висновки. Кадрова агенція є інформаційно та документно насиченим посередником. Вона перетворює дані кандидатів і запити роботодавців на документовані рішення, комунікації та аналітичні продукти. Хмарна HR-платформа може підвищити керованість цих процесів лише за умови, що цифровізація охоплює не тільки воронку рекрутингу, а й повний життєвий цикл записів.

Порівняння HURMA, Zoho Recruit, Workable, Recruit CRM і Bullhorn засвідчує різні продуктові акценти – від інтегрованого HRM-, ATS-рішення до спеціалізованого CRM для агенції з добору персоналу [13-15; 17-19]. Тому універсальної «найкращої» платформи немає. Кадровій агенції слід оцінювати клієнтський контур, документні функції, аналітику, інтеграції, можливість експорту, контроль доступу та відповідність власній бізнес-моделі.

Практичне впровадження має бути послідовним, здійснюючи інформаційно-документний аудит, очищення й нормалізацію даних, опис моделі метаданих і статусів, налаштування ролей, інтеграцію, підпис та журналювання, навчання користувачів, затвердження регламентів зберігання й видалення, подальший контроль якості даних. Перспективою подальших досліджень є емпірична перевірка цієї моделі на матеріалах українських кадрових агенцій та оцінювання впливу хмарних платформ на якість документування, швидкість рекрутингу й захист персональних даних.

Список використаних джерел

1. Азарова А., Міронова Ю., Шиян А., Ярмола О. Аналіз недоліків та переваг сучасних HRM-систем для оптимізації роботи підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2023. № 2 (316). С. 89-96. DOI: https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-13 (дата звернення: 11.06.2026).

2. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93-101. DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10 (дата звернення: 13.06.2026).

3. Данилюк І., Бабала Л., Хома Н. HRM-системи управління персоналом. *Економічний аналіз*. 2022. Т. 32. № 3. С. 240-246. DOI: https://doi.org/10.35774/econa2022.03.240 (дата звернення: 13.06.2026).

4. ДСТУ ISO 30300:2015. Інформація та документація. Системи керування документами. Основні положення і словник термінів (ISO 30300:2011, IDT). Київ : ДП «УкрНДНЦ», 2016. Чинний від 2017-01-01.

5. Kudlai V., Petrova I. Digital Records Management in Ukrainian Universities: Wartime Challenges and Sustainable Solutions. *Information, Communication, Society (ICS-2025)*: proceedings, 22-24 May 2025. Lviv Region, 2025. P. 56-57.

6. Курасов В. Функції кадрових агенцій як суб'єктів сучасної системи соціальних

комунікацій. *Вісник Книжкової палати*. 2025. № 7. С. 32-38. DOI: https://doi.org/10.36273/2076-9555.2025.7(348).32-38 (дата звернення: 11.06.2026).

7. Курасов В., Добровольська В. Соціальні медіа в інформаційно-документаційному забезпеченні діяльності кадрових агенцій: етичні виклики. *Вісник Книжкової палати*. 2025. № 9. С. 34-41. DOI: https://doi.org/10.36273/2076-9555.2025.9(350).34-41 (дата звернення: 11.06.2026).

8. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. Законодавство України / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/851-15 (дата звернення: 12.06.2026).

9. Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги : Закон України від 05.10.2017 № 2155-VIII. Законодавство України / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2155-19 (дата звернення: 12.06.2026).

10. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Законодавство України / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/5067-17 (дата звернення: 12.06.2026).

11. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. Законодавство України / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2297-17 (дата звернення: 12.06.2026).

12. Філіпова Л. Я., Галенко Д. І. HR-менеджмент як сучасний напрям інформаційно-документної діяльності. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2021. № 1. С. 21-27. DOI: https://doi.org/10.32461/2409-9805.1.2021.229847 (дата звернення: 12.06.2026).

13. Bullhorn. Top ATS & CRM for Staffing Agencies. URL: https://www.bullhorn.com/products/applicant-tracking-crm/ (accessed: 13.06.2026).

14. HURMA. HRM система для автоматизації HR, рекрутингу і OKR. URL: https://hurma.work/ (дата звернення: 13.06.2026).

15. Recruit CRM. Top Recruit CRM Features. URL: https://recruitcrm.io/features/ (accessed: 13.06.2026).

16. Siddik A. S. A., Soewignyo T., Mandagi D. W. Click, Connect, Recruit: A Systematic Review of the Role of Social Media in Employee Recruitment. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. 2024. Vol. 6, No. 2. P. 344-349. DOI: https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.869 (accessed: 13.06.2026)

17. Workable. Workable Features: Complete HR and Hiring Platform. URL: https://www.workable.com/features (accessed: 13.06.2026).

18. Zoho Recruit. All-in-one Recruitment Software for HR Teams and Staffing Agencies. URL: https://www.zoho.com/recruit/ (accessed: 13.06.2026).

19. Zoho Recruit. Document Library in Zoho Recruit. URL: https://help.zoho.com/portal/en/kb/recruit/essentials/documents/overview/articles/document-library-in-zoho-recruit (accessed: 13.06.2026).

References

1. Azarova, A., Mironova, Y., Shiyan, A., & Yarmola, O. (2023). Analysis of the disadvantages and advantages of the modern HRM systems for optimising the functioning of enterprises. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 316(2), 89–96. https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-13 [in Ukrainian].

2. Bei, H. V., & Sereda, H. V. (2019). HR-technologies transformation influenced by digitalisation of business processes. *Economics and organisation of management*, 34(2), 93–101. https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10 [in Ukrainian].

3. Danyliuk, I., Babala, L., & Khoma, N. (2022). HRM systems of personnel management. *Economic analysis*, 32(3), 240–246. https://doi.org/10.35774/econa2022.03.240 [in Ukrainian].

4. DSTU ISO 30300:2015. (2016). *Information and documentation. Management systems for records. Fundamentals and vocabulary*. SE "UkrNDNTs" [in Ukrainian].

5. Kudlai, V., & Petrova, I. (2025). Digital records management in Ukrainian universities: Wartime challenges and sustainable solutions. In Information, Communication, Society (ICS-2025) (pp. 56-57). Lviv Region, Ukraine [in Ukrainian].

6. Kurasov, V. (2025). Functions of recruitment agencies as subjects of the modern system of social communications. *Bulletin of the Book Chamber*, 7, 32–38. https://doi.org/10.36273/2076-9555.2025.7(348).32-38 [in Ukrainian].

7. Kurasov, V., & Dobrovolska, V. (2025). Social media in the structure of information and

documentation support of recruitment agencies: ethical challenges. *Bulletin of the Book Chamber*, 9, 34–41. https://doi.org/10.36273/2076-9555.2025.9(350).34-41 [in Ukrainian].

8. Verkhovna Rada of Ukraine. (2003). On electronic documents and electronic document management: Law of Ukraine dated May 22, 2003 No. 851-IV. https://zakon.rada.gov.ua/go/851-15 [in Ukrainian].

9. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). On electronic identification and electronic trust services: Law of Ukraine dated October 5, 2017 No. 2155-VIII. https://zakon.rada.gov.ua/go/2155-19 [in Ukrainian].

10. Verkhovna Rada of Ukraine. (2012). On employment of the population: Law of Ukraine dated July 5, 2012 No. 5067-VI. https://zakon.rada.gov.ua/go/5067-17 [in Ukrainian].

11. Verkhovna Rada of Ukraine. (2010). On personal data protection: Law of Ukraine dated June 1, 2010 No. 2297-VI. https://zakon.rada.gov.ua/go/2297-17 [in Ukrainian].

12. Filipova, L. Ya., & Halenko, D. I. (2021). HR-management as a modern direction of information and documentation activity. *Library Science. Record Studies. Informology*, 1, 21–27. https://doi.org/10.32461/2409-9805.1.2021.229847 [in Ukrainian].

13. Bullhorn. (2026). Top ATS & CRM for staffing agencies. https://www.bullhorn.com/products/applicant-tracking-crm/ [in English].

14. HURMA. (2026). HRM system for HR, recruitment and OKR automation. https://hurma.work/ [in English].

15. Recruit CRM. (2026). Top Recruit CRM features. https://recruitcrm.io/features/ [in English].

16. Siddik, A. S. A., Soewignyo, T., & Mandagi, D. W. (2024). Click, connect, recruit: A systematic review of the role of social media in employee recruitment. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 344–349. https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.869 [in English].

17. Workable. (2026). Workable features: Complete HR and hiring platform. https://www.workable.com/features [in English].

18. Zoho Recruit. (2026). All-in-one recruitment software for HR teams and staffing agencies. https://www.zoho.com/recruit/ [in English].

19. Zoho Recruit. (2026). Document library in Zoho Recruit. https://help.zoho.com/portal/en/kb/recruit/essentials/documents/overview/articles/document-library-in-zoho-recruit [in English].

Стаття надійшла до редакції 03.08.2026
Отримано після доопрацювання 01.09.2026
Прийнято до друку 15.09.2026
Опубліковано 29.10.2026