

ДОКУМЕНТОЗНАВСТВО

УДК 65(002+004)

Цитування:

Філіпова Л. Я., Галенко Д. І. HR-Менеджмент як сучасний напрям інформаційно-документної діяльності. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2021. № 1. С. 21–27.

Filipova L., Galenko D. (2021). HR-Management as a modern direction of information and documentation activity. Ukraine. *Library science. Record Studies. Informology*. 1, 21–27 [in Ukrainian].

Філіпова Людмила Яківна,

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри інформаційних технологій
Харківської державної академії культури
flyak@ukr.net

<http://orcid.org/0000-0003-0273-7922>

Галенко Дар'я Ігорівна,

магістр з інформаційної, бібліотечної
та архівної справи,

HR-менеджер IT-компанії G-5 Entertainment (м. Харків)

daria040698@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4844-6442>

**HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ
ІНФОРМАЦІЙНО-ДОКУМЕНТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Метою роботи є розкриття поняття HR-менеджменту та його взаємозв'язків з напрямом інформаційно-документної діяльності в сучасних умовах цифровізації суспільства. Методологія дослідження полягає в застосуванні загальнонаукових та спеціальних методів пізнання, зокрема методів порівняльного аналізу, статистичного, термінологічного та інших методів дослідження, а також використано методи аналітичного інтернет-моніторингу. Наукова новизна роботи полягає у тому, що простежено сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту у взаємозв'язку з професійними компетенціями фахівців зі сфери інформаційно-документної діяльності. Висновки. У результаті проведеного дослідження виявлено, що сучасний розвиток HR-менеджменту надає широкий спектр напрямів діяльності, зокрема в сфері IT-індустрії, де суттєве значення має інформаційна та адміністративно-кадрова робота. Такі функції відповідають професійним компетенціям, набутим студентами у закладах вищої освіти з напрямку інформаційно-документної діяльності, що надає їм можливість професійної адаптації на ринку праці у секторі HR-менеджменту.

Ключові слова: HR-менеджмент, управління персоналом, HRM-системи, кадрова робота, інформаційно-документна діяльність, IT-компанії.

Filipova Liudmyla,

doctor of Pedagogical Sciences, professor,
professor of the Department of Information Technology
Kharkiv State Academy of Culture

Galenko Daria,

Master in Information, Library and Archival Activities,
HR manager of the IT company G-5 Entertainment (Kharkiv)

**HR-MANAGEMENT AS A MODERN DIRECTION
OF INFORMATION AND DOCUMENTATION ACTIVITY**

Purpose of Article. The purpose of this article is to disclose the concept of HR-management and its interrelationships with the direction of information and documentation activity in the modern conditions of

the society of digitalization. **The Methodology** of the research consists of the use of general scientific and special methods of cognition, in particular, methods of comparative analysis, statistical, terminological, and other research methods, as well as methods of analytical Internet monitoring. **The scientific novelty** of this paper lies in the fact that modern trends in the development of HR-management are traced in conjunction with the professional competencies of specialists in the field of information and documentation activity. **Conclusions.** As a result of the study, it was revealed that the modern development of HR-management provides a wide range of areas of activity, in particular in the IT- industry, where information and administrative work is essential. Such functions correspond to the professional competencies acquired by students in higher education institutions in the direction of information and documentation activity, which gives them opportunities for professional adaptation in the labor market in the HR- management sector.

Key words: HR-management, personnel management, HRM-systems, personnel work, information and documentation activity, IT-companies.

Актуальність проблеми. Сучасні виклики цифрового суспільства формують та змінюють напрями діяльності, зокрема в галузі управління та управлінських інфраструктур, до яких ми відносимо інформаційну та документно-діловодну діяльність як інтегровану інфраструктурну сферу.

Відзначим, що англійська аббревіатура HRM або HR-менеджмент є аналогом поняття «управління персоналом». HRM (human resources management) дослівно перекладається як управління людськими ресурсами, хоча використовується для означення управління персоналом, що тлумачиться як область знань і практичної діяльності, спрямована на залучення в організацію кваліфікованого персоналу; і ще – управління персоналом є невід’ємною частиною автоматизованих систем управління підприємством. Існують і інші назви: управління трудовими ресурсами, управління людським капіталом (англ. Human capital management), кадровий менеджмент, менеджмент персоналу [12].

Актуальність такого напрямку управління підкреслено тим, що сучасний етап розвитку економіки України характеризується динамікою та цифровізацією виробництва, і це вимагає значних змін у вимогах до персоналу, які повинні вміти користуватися новітніми методами ефективної роботи в сучасних організаціях. Провідна роль при цьому відводиться управлінню персоналом, яке розглядається як найактивніша складова ресурсного потенціалу, від ефективності використання якої значною мірою залежать результати функціонування будь-якого підприємства.

Мета роботи – розкрити поняття HR-менеджмент та його взаємозв’язок з напрямом інформаційно-документної діяльності в сучасних умовах цифровізації суспільства.

Виклад основного матеріалу. Сучасна управлінська наукова думка в Україні розвивається відповідно до вимог часу. Питанням управління персоналом (менеджменту персоналу) присвячена значна кількість наукових публікацій та навчальних видань. Основні підходи до управління персоналом висвітлені в працях Ф. Котлера, Ф. Девіса, Й. Завадського, О. Крушельницької, М. Мурашко, Г. Щокіна та ін. Концепції цих авторів базуються на тому, що персонал є одним з найважливіших економічних ресурсів організації, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку [6].

Сучасні наукові школи менеджменту охоплюють досягнення емпіричної школи, де головними завданнями є збір практичних матеріалів і створення рекомендацій для керівників. Серед представників школи – П. Друкер, Р. Девіс, Л. Ньюмен, Д. Міллер. Завдяки їм відзначається виділення в управлінні двох напрямів: перший – дослідження проблем керівництва підприємством і здійснення розробки сучасних управлінських концепцій; другий – дослідження трудових обов’язків і функцій менеджерів [1]. Соціальна школа застосовує досягнення школи «людських відносин» і розглядає працівника як особистість, що має соціальну орієнтацію і потреби, що відбиваються в організаційному середовищі. До представників цієї школи відносять Д. Марча, Г. Саймона, А. Етціоні та інших [11].

Фахівці відзначають, що в Україні не вистачає кваліфікованих менеджерів, підготовлених до ринкової діяльності. У керівників більшості українських підприємств залишилися ще стереотипи адміністративної системи управління, для якої персонал є ресурсом допоміжним. Хоча в таких умовах потрібен принципово новий тип працівника: висококваліфікований, ініціативний, схильний до інновацій, готовий самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність, орієнтований на довгострокову співпрацю. Практика показує, що для будь-яких підприємств, незалежно від форми господарювання, розміру, напрямку економічної діяльності, управління персоналом має надзвичайно важливе значення. Жодне підприємство не досягне намічених цілей поза належним відбором, розстановкою професійно підготовлених людських ресурсів. Це й виступає визначальним фактом в системі управління персоналом [2].

Звертаючись до питань кадрового менеджменту (або управління персоналом взагалі), слід уточнити змістовну складову таких понять. Існують приклади різного тлумачення самого поняття «управління персоналом», при визначенні якого одні автори оперують методами, за допомогою яких можна досягти цієї мети, тобто акцентують увагу на організаційній стороні управління, а інші наголошують на змістовній частині, яка відображає функціональну сторону управління [2].

На думку Л. В. Волянської-Савчук, узагальнено можна розглядати управління персоналом як «цілеспрямовану діяльність керівного складу підприємства, підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепцій і стратегій кадрової політики, принципів і методів управління персоналом з метою підвищення результативності функціонування підприємства в найближчій перспективі» [2].

Сучасна концепція управління персоналом полягає у підвищенні ролі особистості працівника, у необхідності врахування його мотиваційних установок, вмінні спрямовувати їх на вирішення завдань підприємства. Серед основних методів управління персоналом виділяють: економічні (матеріальне стимулювання і санкції, фінансування і кредитування, зарплата, собівартість, прибуток, ціна), орга-

нізаційно-розпорядчі (підтримка дисципліни, покладання відповідальності, застосування засобів примусу, нормативно-документальне закріплення функцій), соціально-психологічні (мотивація, моральне заохочення, соціальне планування) [10].

Згідно з матеріалами Forrester Research, сучасні інтегровані HRM-системи містять шість основних функціональних блоків, які відповідають за: розрахунок заробітної плати, облік співробітників, рекрутинг, управління талантами, управління ефективністю і навчанням, взаємодію користувачів з системою. Таким чином виділяються основні завдання, які вирішуються HRM-системою: комплектація штату підприємства; створення системи підготовки керівного резерву; орієнтація служби управління персоналом на досягнення виробничих результатів та інші. В межах системи IT-Enterprise здійснюється багато процесів, серед яких:

- забезпечення автоматизації роботи відділу кадрів, відділу праці і заробітної плати, табельного обліку і виконання всіх завдань, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати;

- збір і аналіз інформації про персонал підприємства, що дозволяє в результаті підготувати команду професіоналів, здатних вирішувати всі завдання, які стоять перед підприємством [12].

Перелічені вище завдання щодо управління персоналом через систему автоматизації кадрової роботи та виконання процесів збору та аналізу інформації про кадри (персонал) фокусуються у напрямі оперативного рівня управління персоналом – де домінує кадрова робота. А також завдання включено у інші рівні управління персоналом: тактичний (власне управління персоналом); стратегічний (управління людськими ресурсами); політичний (управління розробкою кадрової політики).

Однак розвитку кадрового потенціалу приділяється незначна увага, а у багатьох підприємствах він взагалі не існує як цілісна система. За таких умов, стає досить складно залишатись конкурентоспроможним на ринку, зокрема в сфері інформаційних технологій.

Звертаючись до інформаційно-комп'ютерної сфери діяльності, зокрема IT-сфери в Україні, слід підкреслити її активний розви-

ток особливо в останні роки. Відкривається багато нових вітчизняних ІТ-компаній, а також зарубіжні компанії інвестують український ринок інформаційних технологій та відкривають свої офіси. Основою ІТ-бізнесу є фаховий персонал, тому на ринку праці постійно зростає потреба у кваліфікованих фахівцях у сфері інформаційних технологій (консультування, розроблення програмного забезпечення, захист інформації і т. п.). А також в ІТ-компаніях виникає необхідність пошуку нових механізмів, інструментів управління персоналом для забезпечення його ефективної роботи, для професійного розвитку та утримування талановитих спеціалістів. У зв'язку із цим у компаніях такого типу спостерігається, умовно кажучи, доволі специфічний менеджмент [3].

Специфіка ІТ-сфери обумовлена багатьма причинами, серед яких й кадрова нестабільність або динамічність. Відзначають, що середній термін роботи ІТ-спеціаліста на одному місці праці – півтора-два роки, таким чином, щорічно певна частина кадрового складу компанії оновлюється. В умовах такої динамічності штату абстрагуються від конкретних фахівців і говорять про ресурсний пул, під яким розуміють сукупність співробітників усіх необхідних спеціалізацій і рівнів кваліфікації, необхідних для виконання всіх актуальних і планованих проектів ІТ-компанії [7]. Процес розвитку співробітників ІТ-компанії також регламентується відповідними галузевими стандартами, наприклад через модель CompetenceGroupManager (CGM). Тому в ІТ-компанії є людина, до функціональних обов'язків якої належить управління конкретною компетенцією (визначення компетенції, планування заходів щодо її розвитку в компанії і т. п.). Саме вона забезпечує «тимчасовою роботою» фахівців, які на даний момент не зайняті в поточних проектах, у результаті чого забезпечується оцінка технічних знань співробітників, підвищується кваліфікація фахівців та відбувається розвиток стандартів кваліфікації [5].

У зв'язку з такою громіздкістю функціональних обов'язків та вимогами сучасного бізнесу (управління витратами на персонал, забезпечення ефективності бізнес-процесів, відповідність законодавчим та регулятивним

вимогам, підвищення цінності людського капіталу, управління талантами, аналіз, візуалізація) для управління кадрами в ІТ-компаніях широко використовують спеціалізовані системи класу HRM (Human Resource Management), до складу яких входять підсистеми для ведення штатних розкладів і оргструктур, обліку кадрів, обліку робочого часу, розрахунку заробітної плати тощо. Частка повнофункціональних HRM-систем на ринку засобів автоматизації кадрових служб становить 58%, решта систем є спеціалізованими і містять автоматизацію тільки одного з блоків функцій щодо управління персоналом (системи автоматизації найму; системи автоматизації обліку праці; системи управління ефективністю і компенсаціями) та інші [5].

На прикладі міста Харків можна побачити обсяги сучасного розвитку ІТ-компаній та значення для них фахівців з кадрового менеджменту або управління персоналом (HR-менеджерів). За результатами дослідження, у Харкові працює близько 25 тисяч спеціалістів з інформаційних технологій, які працюють у більше ніж 450 компаніях. Існує ІТ-кластер, а також розвинена освітня сфера: 5 технічних вищих навчальних закладів щорічно випускають близько 2000 ІТ-спеціалістів. Харківський ІТ-Кластер об'єднує понад 30 ІТ-компаній, які впроваджують спільні проекти в галузі освіти, безпеки, юридичних аспектів ведення бізнесу, міжнародних зв'язків з ІТ-спільнотами, розвитку інфраструктури в місті. Серед ініціатив Кластера – Kids2IT (освітній проект для школярів і викладачів інформатики Харкова і області), IT Legal Support (юридична підтримка), IT-Communications (міні-конференції, семінари, мітапи), Kharkiv IT Unicorns (навчальні заходи для активізації стартап-руху серед студентів) [3].

У практиці ІТ-компаній виокремлюють різні посади в межах загальної – HR-менеджер (або менеджер з управління персоналу), за їх цільовим призначенням та функціями. Це такі, як: HR-рекрутер, який здійснює підбір персоналу; HR-менеджер, який працює з оформленням та веденням персоналу; HR-People Partner, менеджер, який займається питаннями мотивації працівників, стимулюванням розвитку компанії; HR-Business

Partner, який є менеджером з персоналу, займається основними завданнями з управління персоналом і спрямований переважно на розвиток компанії та бізнесу за внутрішніми показниками; HR-Staff Inspector, який здійснює грамотне оформлення документів з трудових процесів (приймання, звільнення, відпустки працівникам), згідно з вимогами Трудового Кодексу. Кожний з таких менеджерів формує і працює з окремою базою документів. Наприклад, HR-People Partner працює з такою документацією, як листи працівників, протоколи різних зустрічей при адаптації, конфліктних ситуаціях тощо, впровадження та оновлення процесів компанії: звільнення, підвищення та розвиток бонусних систем тощо, розсилання важливої інформації та інше [3].

Отже, очевидним фактом стає посилення ролі кадрових служб, працівники яких здатні суттєво підвищувати конкурентоспроможність підприємства за рахунок удосконалення системи розвитку персоналу через впровадження цілісного процесу планування, оцінювання та навчання персоналу.

Простежуючи функції та процеси кадрових служб, підкреслимо, що саме адміністративно-кадрова робота, яка документується, автоматизується та управляється, є одним з напрямів працевлаштування випускників закладів вищої освіти (ЗВО) за освітніми програми (ОП) з інформаційно-документної діяльності (Документознавство та інформаційна діяльність та інші) спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа». Професійну здатність та вищеозначену кореляцію підтверджує Стандарт вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» [8], в якому окреслено базові фахові компетентності, серед яких: здобуття студентами-майбутніми фахівцями знань та навчок в області інформаційного забезпечення управління; розробки та впрова-

дження технологічних процесів документування; організації інформаційної діяльності; роботи з документами та інформацією, використовуючи сучасні засоби комп'ютерно-комунікаційних технологій (ІКТ) та систем електронного документообігу. Відповідно до фахових компетентностей визначено результати навчання, серед яких – керування документаційними процесами та документно-комунікаційними системами в діяльності установ [8]. Результати навчання за вище вказаними ОП цієї спеціальності спрямовано на їх реалізацію переважно в інформаційних, аналітичних, адміністративних, кадрових підрозділах, службах діловодства підприємств, організацій, установ, фірм різного профілю, а також в органах державного управління всіх рівнів.

Висновки. Сучасний розвиток HR-менеджменту (або управління персоналом) надає широкий спектр напрямів діяльності, зокрема в сфері ІТ-індустрії, де суттєве значення має інформаційна та адміністративно-кадрова робота. В той же час у сфері комплексної інформаційно-документної діяльності виокремлюються такі напрями, як управління та організація документаційними системами, з одного боку, та комп'ютеризація управлінських та документних процесів, з іншого. Причому ці напрями інтегрують у цифровому суспільстві, в практичній діяльності, коли необхідно відповідно на сучасні виклики є знання, вміння та навички фахівців планувати, впроваджувати, супроводжувати, адмініструвати та удосконалювати будь-які інформаційно-документні системи та бази даних. Можна вважати, що такі завдання та функції цілком відповідають професійним компетенціям, набутим студентами у ЗВО з напрямку інформаційно-документної діяльності, що надає їм широкі можливості професійної адаптації на ринку праці, в тому числі у секторі HR-менеджменту.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 467 с.
2. Волянська-Савчук Л. В. Сучасне поняття системи управління персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. : Економічні науки. 2014. Вип.7(2). С. 149–153.
3. Галенко Д. Питання розвитку ІТ-індустрії з позицій HR-менеджменту (на прикладі м. Харків). *Культурологія та соціальні комунікації: інноваційні стратегії розвитку* : матеріали міжнар. наук. конф. (26–27 листоп. 2020 р.). Харків : ХДАК, 2020. С.199–201.
4. Логінова А. В., Анісіфорова Л. О. Інформаційні системи кадрового менеджменту. *Журнал Прикладна інформатика*. 2016. № 1. С. 77–86.
5. Мотышина М. С., Мотышина Е.В. Информационные системы в управлении человеческими ресурсами. *Информационные технологии в бизнесе* : материалы 7-й международной конференции. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. С. 84–87.
6. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности : учеб. пособ. Москва, 2002. 255 с.
7. Орлова О. М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. *Науковий вісник УжНУ* Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 11. С.117–120.
8. Стандарт вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа. Київ : МОНУ, 2018. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/029-informatsiy-na-bibliotekna-ta-arkhivna-sprava-bakalavr.pdf>. (дата звернення: грудень 2020)
9. Шевчук И. Б. Современная парадигма информационного общества как основа развития национальной и региональных экономик. *Черноризец Храбър. Варненский Свободен Университет*. 2015. № 8. С. 1–12.
10. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие. Москва : ЗАО «Бизнес школа «Интел Синтез», 2017. 363 с.
11. Школа соціальних систем. URL: <https://lib.sale/teoriya-upravleniya-besplatno/shkola-sotsialnyih-sistem.html> (дата звернення: грудень 2020)
12. HRM-управление персоналом. URL: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm> (дата звернення: грудень 2020)

References

1. Balabanova L. V., Sardak O. V. (2018). Personnel management. K. : Center for Uchbovoy Literatury, 12-50. [in Ukrainian].
2. Volyanska-Savchuk L.V.(2014) The modern concept of the personnel management system. Scientific Bulletin of Kherson State University. Ser.: Economic sciences. 7 (2). 149-153. [in Ukrainian].
3. Galenko D. (2020). Issues of IT industry development from the standpoint of HR management (on the example of Kharkiv). *Culturology and social communications: innovative development strategies: materials intern. Science. conf.* (November 26-27, 2020). Kharkiv: KhDAK.199-201. [in Ukrainian].
4. Loginova A. V., Anisiforova L. O. (2016). Information systems and personnel management *Journal of Applied Informatics*1. 77-86. [in Ukrainian].
5. Motyshina M.S.(2011). Information systems in human resource management. 85-87. Retrieved from: URL: <http://tvvlibrary.narod.ru/papers/2011/2-19.pdf>. [in Russian].
6. Odegov Yu. G. (2002). Personnel management, efficiency assessment: textbook. manual. Moscow: Examination, 7-38. [in Russian].
7. Orlova O.M (2017). Features of personnel management in the IT sphere. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University Series: International Economic Relations and World Economy*. 11.117-120. [in Ukrainian].
8. Standard of higher education of the first (bachelor's) level in the specialty 029 «Information, library and archival affairs».K., МОНУ, 2018. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/029-informatsiy-na-bibliotekna-ta-arkhivna-sprava-bakalavr.pdf>. [in Ukrainian].

9. Shevchuk I.B. (2015). The modern paradigm of the information society as the basis for the development of national and regional economies. Chernorizets Hrabar. Varna Svaboden University. 2015. No.8.S. 1-12. Retrieved from: URL: <http://ejournal.vfu.bg/bg/pdfs/Sovr-paradigma-4.pdf>. [in Russian].

10. Shekshnya S.V. (2017). Personnel management of a modern organization. Retrieved from: <https://booksonline.com.ua/view.php?book=164756>. [in Russian].

11. School of social systems. Retrieved from: URL: <https://lib.sale/teoriya-upravleniya-besplatno/shkola-sotsialnyih-sistem.html>. [in Ukrainian].

12. HRM-personnel management. Retrieved from: URL: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm>. [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 12.02.2021

Отримано після доопрацювання 25.02.2021

Прийнято до друку 11.03.2021

УДК 930.2:94(477)

Цитування:

Ковальська Л. А. Комунікативні особливості функціонування документально-інформаційного ресурсу. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2021. № 1. С. 27–34.

Kovalska L. (2021). Communicative features of functioning documentary and information resource. *Library science. Record Studies. Informology*. 1, 27–34 [in Ukrainian].

Ковальська Леся Андріївна,

доктор історичних наук, доцент,
професор кафедри інформаційних систем управління
Донецького національного університету

імені Василя Стуса

dreamlife.lesya@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1579-7708>

КОМУНІКАТИВНІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДОКУМЕНТАЛЬНО-ІНФОРМАЦІЙНОГО РЕСУРСУ

Мета роботи. Керуючись новітньою методологією, з'ясувати комунікативні особливості функціонування документально-інформаційних ресурсів, дослідити теоретичні аспекти налагодження комунікаційних зв'язків, встановити їх роль у формуванні соціально-комунікаційних відносин суспільства.

Методологія дослідження. У дослідженні застосовано методи теорії соціальної комунікації та документознавства, такі, як методи наукового аналізу та синтезу, оглядово-аналітичний, історичний, класифікаційний та термінологічний методи. Зазначені методи дозволили розкрити сутність встановлених за допомогою документально-інформаційних ресурсів соціальних зв'язків. **Наукова новизна роботи** полягає у встановленні комунікативних особливостей документально-інформаційних ресурсів, науково-теоретичної рефлексії на їх буття, ретроспективного відображення часу та дійсності з допомогою новітнього науково-методологічного інструментарію дослідження соціально-комунікаційних зв'язків суспільства. **Висновки.** У дослідженні документально-інформаційних ресурсів як відображення часу та простору розкрито їх комунікаційні зв'язки, схему акту соціальної комунікації, які детерміновані наявністю комуніканта, реципієнта, повідомлення, каналу, зворотного зв'язку, документної форми комунікаційного акту спровокованих метою, мотивами і засобами.

Ключові слова: документально-інформаційний ресурс, комунікаційний акт, архівний документ, соціальна комунікація, історичне документознавство, архівознавство.