МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
GDAŃSK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

МАУП

Матеріали
III Міжнародної науково-практичної конференції

“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2025 р.

Київ
2025

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:
Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:
Семенець-Орлова Інна Андріївна — директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;
Каліна Ірина Іванівна — заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:
Братусь Ганна Анатоліївна — завідувач кафедри управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;
Дмитренко Геннадій Анатолійович — почесний професор кафедри економіки бізнесу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;
Кришталь Галина Олександрівна — завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;
Кривоберець Марина Миколаївна — завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;
Мазур Юлія Володимирівна — декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (*протокол № 9 від 29.10.25*)

ІІІ Міжнародна науково-практична конференція "Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу": зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2025 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 512 с.

ISBN 978-617-02-0419-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

ISBN 978-617-02-0419-6

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025

Телендій Андрій Андрійович, Рейзін Денис Володимирович
Управління людськими ресурсами державної служби
з використанням цифрових технологій 307

Телендій Андрій Андрійович, Федоров Олександр Володимирович
Роль кадрової політики у забезпеченні конкурентоспроможності
державного управління в епоху діджиталізації 308

Бережинський Денис Володимирович
Цифровізація як інструмент подолання адміністративних та економічних
бар'єрів розвитку підприємництва в територіальних громадах України 311

Нефьодов Родіон Дмитрович
Адаптація стратегій туристичного бізнесу України
до умов цифрової трансформації 313

Деренко Олександр Васильович
Ключові аспекти та виклики розвитку регіональної логістики 316

Кузьменко Ганна Олександрівна
Цифрова аналітика ризиків для шкільної мережі в зонах бойових дій 318

Кузьменко Ганна Олександрівна, Товкун Микола Іванович
Цифрова культура як складова сучасної кадрової політики держави 320

Кузьменко Ганна Олександрівна, Гладунова Ганна Вікторівна
Трансформація системи добору кадрів на державну службу
в умовах цифрової економіки 323

Кузьменко Ганна Олександрівна, Комарчук Оксана Михайлівна
Роль кадрової політики у забезпеченні конкурентоспроможності
державного управління в епоху діджиталізації 325

Семененко Катерина Олександрівна
Сучасні підходи та тенденції розвитку гендерної політики 327

Богун В'ячеслав Сергійович
Цифрова трансформація як механізм економічного відновлення
України після війни 329

Колєчкін Валентин Юрійович
Кадрова політика в управлінні інформаційною сферою:
теоретичні основи та виклики 330

Тищенко Олег Вікторович
Методи оптимізації траєкторій руху безпілотних систем у складних середовищах 332

Кобржицький Всеволод В'ячеславович
Економічна безпека підприємства в умовах цифровізації економіки 334

Бігдаш Володимир Дмитрович
Особливості стратегічного плануванні банківської діяльності
в умовах цифровізації економіки України 337

Кирковський Віталій Олегович
Роль цифрової трансформації в механізмах соціально-економічного
розвитку постворенної України 342

- Розробити єдину стратегію цифровізації HR, що включатиме стандартизацію процесів, інтеграцію інформаційних систем та впровадження сучасних технологій.
- Підвищити цифрову компетентність державних службовців через навчальні програми та тренінги. Забезпечити фінансування для розробки та впровадження новітніх цифрових рішень у сфері HR.
- Врахувати міжнародний досвід та адаптувати найкращі практики цифровізації HR до українських реалій.

Цифровізація управління людськими ресурсами є ключовим фактором підвищення ефективності державної служби в Україні. Вона дозволяє оптимізувати HR-процеси, підвищити прозорість та доступність державних послуг, а також забезпечити адаптивність публічного управління до сучасних викликів. Однак для досягнення цих цілей необхідно подолати існуючі бар'єри та забезпечити комплексний підхід до впровадження цифрових технологій у HR-сфері.

Література

1. *Гончарук Н., Прудиус О.* Управління людськими ресурсами державної служби України в умовах діджиталізації. *Public administration aspects.* 2022. № 10(5). С.16–24. DOI:10.15421/152231.
2. *Койчева О.* Цифровий розвиток управління людськими ресурсами в державній службі. *Вісник Запорізького національного ун-ту.* 2021. № 4. С. 3–8.
3. *Шишпанова Н.* Інформаційні технології в управлінні трудовими ресурсами публічної сфери: можливості та виклики. *Актуальні проблеми економіки.* 2024. № 7(277). С. 123–129.

ТЕЛЕНДІЙ Андрій Андрійович

канд. наук з держ. упр., доцент кафедри публічного адміністрування

ФЕДОРОВ Олександр Володимирович

здобувач другого (магістерського) рівня
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

РОЛЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ЕПОХУ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Сучасна епоха характеризується стрімким розвитком цифрових технологій, що впливає на всі сфери державного управління. Конкурентоспроможність державного апарату прямо залежить від здатності адаптуватися до но-

вих технологічних реалій та забезпечити ефективне використання людських ресурсів. У цьому контексті кадрова політика виступає ключовим інструментом модернізації державного управління, оскільки саме вона визначає формування, розвиток та утримання компетентних кадрів, здатних працювати в умовах цифровізації.

Діджиталізація впливає на всі аспекти управління персоналом: від підбору та навчання до оцінки результативності та мотивації. Це створює необхідність формування нової кадрової стратегії, орієнтованої на розвиток цифрових компетенцій і впровадження сучасних технологічних рішень, що забезпечують підвищення ефективності публічного сектору[1].

Кадрова політика державного управління традиційно охоплює планування, підбір, навчання, оцінку та розвиток персоналу. У епоху цифровізації її функції розширюються за рахунок інтеграції інформаційно-комунікаційних технологій у всі HR-процеси. Це передбачає застосування електронних платформ для автоматизації рекрутингу, цифрового навчання, HR-аналітики та управління кар'єрою державних службовців.

Дослідження Alenezi (2022) показують, що успішна цифрова трансформація державного управління потребує не лише впровадження технологій, але й формування організаційної культури, що стимулює використання цифрових інструментів, розвиток компетенцій персоналу та забезпечення стратегічної узгодженості кадрових рішень із загальною політикою держави. Це дозволяє підвищити ефективність роботи апарату, зменшити бюрократичні втрати та забезпечити прозорість кадрових процесів.

В Україні впроваджуються конкретні цифрові інструменти, які сприяють модернізації кадрової політики. Зокрема, створено портал Career.gov.ua для публікації вакансій та управління кадровими процесами, інтегрований із платформами Work.ua і Robota.ua. Крім того, в державному секторі використовуються системи HRMIS, що автоматизують облік персоналу, оцінку результативності та планування кар'єри (Ciancarini et al., 2023).

Ці заходи сприяють підвищенню прозорості та ефективності державної служби, забезпечують доступність інформації про кар'єрні можливості та підтримують рівні умови для всіх службовців. Використання HR-аналітики дозволяє прогнозувати кадрові потреби, оптимізувати розподіл ресурсів та своєчасно реагувати на кадрові ризики.

Незважаючи на позитивні результати, цифровізація кадрової політики стикається з низкою проблем [2]:

- Недостатній рівень цифрової грамотності державних службовців, що обмежує ефективне використання цифрових HR-інструментів.
- Фрагментарність інформаційних систем, що ускладнює інтеграцію даних та аналітику кадрової інформації.
- Обмежене фінансування та відсутність єдиної стратегії цифровізації кадрової політики, що уповільнює впровадження інноваційних рішень.
- Спротив змінам серед персоналу, який традиційно орієнтований на класичні управлінські практики.

Для подолання цих бар'єрів необхідне комплексне рішення: розвиток цифрової компетентності, посилення технічної інфраструктури та впровадження єдиної стратегії цифровізації кадрової політики.

Перспективи кадрової політики в умовах діджиталізації включають:

- Розробку та впровадження єдиної стратегії цифровізації HR-процесів у державному управлінні.
- Інтеграцію сучасних технологій, таких як штучний інтелект, аналітика великих даних, платформи електронного навчання.
- Підвищення рівня цифрової компетентності державних службовців через навчальні програми та тренінги.
- Використання міжнародного досвіду та адаптацію кращих практик цифрового управління персоналом до українських умов.

Ці заходи дозволять підвищити конкурентоспроможність державного управління, забезпечити оперативність і прозорість кадрових рішень, а також створити гнучку систему управління людськими ресурсами.

Кадрова політика відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності державного управління в умовах діджиталізації. Вона повинна забезпечувати формування, розвиток і утримання кваліфікованих кадрів, здатних ефективно застосовувати цифрові технології. Для досягнення цього необхідне комплексне впровадження цифрових HR-рішень, підвищення цифрових компетенцій персоналу та забезпечення інтеграції інформаційних систем [3].

Таким чином, модернізація кадрової політики в умовах цифровізації створює передумови для більш ефективного та прозорого державного управління, підвищує його адаптивність до нових викликів і сприяє формуванню конкурентоспроможного апарату державної служби.

Література

1. *Alenezi, M.* (2022). Understanding Digital Government Transformation. *arXiv*. Retrieved from https://arxiv.org/abs/2202.01797
2. *Ciancarini, P., Giancarlo, R., & Grimaudo, G.* (2023). Digital Transformation in the Public Administrations: a Guided Tour For Computer Scientists. *arXiv*. Retrieved from https://arxiv.org/abs/2305.05551
3. Кадрова політика та цифровізація державного управління: сучасні виклики і тенденції. *Вісник державної служби України*. 2023. № 5. С. 12–20.