

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)*

III 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.

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
Колечкін 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 поствоєнної України	342

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ ДОБОРУ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

В умовах глибоких суспільних перетворень, що відбуваються в Україні, особливо у контексті повномасштабної війни з Росією та поступової інтеграції до європейського простору, оновлення системи добору кадрів на державну службу набуває пріоритетного значення. Становлення цифрової економіки, заснованої на використанні штучного інтелекту, аналітики великих даних (Big Data) та онлайн-платформ, зумовлює необхідність модернізації кадрових процесів для підвищення результативності публічного управління.

Система добору кадрів сьогодні розглядається як комплекс взаємопов'язаних механізмів, спрямованих на залучення висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно працювати в умовах цифровізації управлінських процесів. Її стратегічна мета — формування компетентного кадрового потенціалу, орієнтованого на використання сучасних технологій, прозорість і відкритість державної служби.

Дослідження присвячене аналізу трансформації системи добору кадрів у цифрову добу, розгляду інструментів її реалізації, сучасних викликів і перспектив розвитку. Основна увага приділяється тому, як цифрові технології змінюють механізми відбору, зокрема через автоматизацію процесів, дистанційне тестування та використання аналітики даних про кандидатів. У воєнний період такі підходи мають особливу цінність, адже забезпечують гнучкість, швидкість реагування на кадрові потреби та можливість проведення конкурсів у дистанційному форматі [1].

Цифровізація процесу добору кадрів сприяє автоматизації рутинних етапів, підвищує об'єктивність оцінювання та залучає більш широкий пул кандидатів. Використання інструментів штучного інтелекту дозволяє проводити аналітику резюме, оцінювати відповідність компетенцій вимогам посади, а цифрові платформи — здійснювати прозорий онлайн-конкурс. За результатами сучасних досліджень, впровадження HR-аналітики в державному секторі підвищує ефективність управління людськими ресурсами та сприяє формуванню цифрової культури управління.

Під час воєнного стану цифрові технології також підтримують реалізацію державних програм допомоги внутрішньо переміщеним особам, зокрема через цифрові механізми професійної адаптації, що передбачено Постановою Кабінету Міністрів України № 214 від 7 березня 2022 року.

Держава поступово створює правові та інституційні умови для цифрової трансформації кадрової системи. Закон України № 2193-IX від 14 квітня 2022 року розширив можливості цифрової ідентифікації та спростив процедури підбору персоналу під час воєнного стану[2]. Прикладом практичного втілення є створення Міжвідомчої робочої групи (Постанова КМУ № 519 від 29 квітня 2022 року), що координує кадрову логістику в регіонах, де ведуться бойові дії, використовуючи онлайн-платформи для управління людськими ресурсами.

Інтеграція цифрових рішень у кадрову політику реалізується через партнерство між органами влади, бізнесом і громадським сектором. Такі проекти, як створення єдиних цифрових платформ для конкурсів на державну службу, сприяють прозорості процедур і підвищенню довіри громадян. Важливу роль у цих процесах відіграють міжнародні партнери — USAID, Світовий банк, Програма розвитку ООН, які підтримують впровадження сучасних HR-технологій та аналітичних систем у публічному секторі.

Разом із позитивними зрушеннями, цифрова трансформація системи добору кадрів стикається з низкою проблем: нестачею технічних ресурсів у регіонах, недостатнім рівнем цифрових компетентностей у працівників, кіберризиками та обмеженою кількістю фахівців у сфері аналітики даних. У період війни ці виклики посилюються логістичними труднощами та економічними втратами. Для їх подолання необхідно посилити кіберзахист, розвивати цифрову інфраструктуру та проводити системне навчання державних службовців [3].

Подальший розвиток кадрової політики у цифровому середовищі передбачає активніше впровадження інтелектуальних систем аналізу даних, хмарних платформ, а також гармонізацію українських процедур добору кадрів із європейськими стандартами. Цифровізація може стати основою для підвищення ефективності публічного управління, забезпечення прозорості та підзвітності влади.

Отже, трансформація системи добору кадрів у державному секторі є ключовою умовою адаптації публічної служби до цифрової економіки. Вона сприяє зміцненню державних інституцій, підтримує демократичні процеси та створює підґрунтя для відновлення країни після війни. Подальші дослідження мають бути спрямовані на оцінку впливу цифрових технологій на кадровий потенціал та ефективність управлінських рішень у поствоєнний період.

Література

1. Human Resources Management of the Public Service of Ukraine in the Conditions of Digitalization. *Aspects.org.ua*. Режим доступу: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/download/958/933/>

2. Напрями формування ефективної системи управління кадровим потенціалом в органах публічної влади в умовах цифровізації. *Journals.maup.com.ua*. Режим доступу: <https://journals.maup.com.ua/index.php/political/article/download/5008/5331/5720>
3. Цифрова трансформація системи управління людськими ресурсами державної служби. *Parlament.org.ua*. 2025. Режим доступу: <https://parlament.org.ua/analytics/czyfrova-transformacziya-derzhavnij-sluzhbi/>

КУЗЬМЕНКО Ганна Олександрівна

PhD, доц., доцент кафедри публічного адміністрування

КОМАРЧУК Оксана Михайлівна

здобувачка 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

У сучасний період глибоких соціально-економічних трансформацій, коли Україна водночас протистойть зовнішній агресії та рухається шляхом європейської інтеграції, питання вдосконалення кадрової політики держави набуває особливого значення. Розвиток цифрових технологій, діджиталізація управлінських процесів і зростання ролі даних у прийнятті рішень зумовлюють необхідність переосмислення підходів до управління людськими ресурсами у публічному секторі. У цих умовах кадрова політика виступає не лише інструментом реалізації державних реформ, а й ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності системи державного управління.

Кадрова політика держави — це комплекс заходів, спрямованих на формування, розвиток, мотивацію та ефективне використання трудового потенціалу державної служби. В епоху діджиталізації вона орієнтується на формування цифрових компетентностей, упровадження HR-технологій, автоматизацію процедур добору, оцінювання та розвитку персоналу. Цифрові інструменти, зокрема штучний інтелект, HR-аналітика, big data, електронні платформи навчання, дозволяють значно підвищити прозорість кадрових процесів і забезпечити швидке реагування на потреби державного сектору.

Метою цього дослідження є визначення ролі кадрової політики в забезпеченні конкурентоспроможності державного управління в умовах цифрової трансформації, а також аналіз механізмів її модернізації, викликів та подальших перспектив розвитку. Зокрема, йдеться про те, як кадрова політика