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

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 протистоїть 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

може стати рушійною силою модернізації публічного сектору через розвиток цифрових компетенцій, підвищення кваліфікації працівників, оптимізацію управлінських процесів і підтримку інноваційної культури в державному управлінні.

У період воєнного стану та кризових явищ у державі цифровізація кадрових процесів набуває особливої ваги. Вона забезпечує можливість дистанційного управління персоналом, проведення онлайн-конкурсів, навчання та оцінювання службовців за допомогою електронних платформ. Це підвищує оперативність кадрових рішень і сприяє стійкості системи державної служби до зовнішніх викликів.

В умовах діджиталізації кадрова політика держави виконує низку стратегічних функцій:

- формування цифрових компетенцій і нових управлінських навичок у державних службовців;
- упровадження HR-аналітики для обґрунтованого прийняття кадрових рішень;
- автоматизацію процесів добору, оцінювання й розвитку персоналу;
- мотивацію державних службовців до постійного навчання та саморозвитку.

Згідно з науковими дослідженнями, цифрові технології у сфері кадрової політики дають змогу підвищити ефективність управління людськими ресурсами, знизити рівень суб'єктивності у відборі кадрів та сприяти професійному зростанню працівників [1]. Крім того, такі технології активно використовуються для реалізації державних програм підтримки внутрішньо переміщених осіб, зокрема у сфері професійної адаптації, що передбачено Постановою Кабінету Міністрів України № 214 від 7 березня 2022 року.

Важливим напрямом удосконалення кадрової політики є створення нормативно-правової та інституційної бази, яка забезпечує умови для цифрової трансформації управління персоналом. Закон України № 2193-IX від 14 квітня 2022 року заклав основу для розширення можливостей цифрової ідентифікації та спрощення процедур кадрової роботи в умовах воєнного стану. Крім того, Постанова КМУ № 519 від 29 квітня 2022 року визначила механізми координації кадрової логістики за допомогою цифрових інструментів у регіонах, де тривають бойові дії.

Позитивні зміни у сфері кадрової політики спостерігаються завдяки активній співпраці України з міжнародними партнерами — USAID, Світовим банком, Програмою розвитку ООН. Ці організації сприяють упровадженню сучасних HR-практик, аналітичних систем та електронного урядування, що підвищує ефективність кадрових рішень і сприяє реформуванню державного сектору.

Разом із тим, процес цифровізації кадрової політики стикається з низкою проблем. Серед них — обмежений рівень цифрової грамотності державних службовців, недостатнє фінансування цифрових проєктів, ризики кіберзагроз та опір змінам. У період війни ці виклики посилюються через економічні втрати, нестачу ресурсів і кадрову міграцію. Для подолання таких проблем

необхідно розвивати систему цифрової освіти, удосконалювати нормативно-правові акти та стимулювати інноваційну діяльність у сфері державного управління [2].

У перспективі кадрова політика держави повинна стати одним із головних рушіїв цифрової трансформації публічного сектору. Вона має сприяти упровадженню європейських стандартів управління персоналом, використанню аналітичних систем підтримки рішень, розширенню хмарних платформ для навчання та управління компетенціями. Важливою складовою залишається гармонізація українського законодавства з європейськими нормами, адже інтеграція до ЄС вимагає відповідності принципам відкритості, прозорості та ефективності управління [3].

Отже, кадрова політика є системоутворювальним чинником забезпечення конкурентоспроможності державного управління в умовах діджиталізації. Вона поєднує технологічні інновації з людським потенціалом, створюючи основу для ефективного, гнучкого та результативного управління. Майбутнє українського державного управління залежить від того, наскільки успішно кадрова політика інтегрує цифрові рішення, сприятиме розвитку компетентностей і забезпечить відкритість кадрових процесів. Подальші наукові дослідження мають бути спрямовані на оцінку впливу цифрової трансформації на кадровий потенціал у процесі поствоєнного відновлення країни.

Література

1. Державна кадрова політика в умовах діджиталізації. *ResearchGate*. 2025. Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/386749829_derzavna_kadrova_politika_v_umovah_didzitalizacii_novi_vikliki_ta_mozlivosti
2. Державна кадрова політика в умовах діджиталізації. *Nayka.com.ua*. 2024. Режим доступу: https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/download/5225/5272/11862
3. Обґрунтування запровадження цифровізації у кадрову політику. *Periodicals.karazin.ua*. Режим доступу: https://periodicals.karazin.ua/db/article/download/25909/23244/

СЕМЕНЕНКО Катерина Олександрівна

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

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

З початку повномасштабного вторгнення українські жіночі організації стали одними з перших, хто мобілізував власні ресурси, професійні навички та