

Білик Аліна Василівна

асистент кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Цюпра Тетяна Володимирівна

асистент кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Кадрова політика є ключовим елементом державного управління, спрямованим на формування, розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу країни. Вона визначає механізми залучення, відбору, підготовки та професійного зростання державних службовців, що забезпечує стабільність і ефективність державного апарату. В умовах цифрової трансформації особливого значення набуває впровадження сучасних інформаційних технологій у кадрову політику органів публічної влади, що дозволяє підвищити рівень прозорості, відповідальності та доброчесності державної служби [4, с. 197].

Цифровізація державного управління відкриває нові можливості для вдосконалення кадрової політики. Одним із головних інструментів є Єдиний портал вакансій державної служби, який забезпечує відкритий доступ до інформації про вакансії, що значно знижує корупційні ризики під час конкурсного відбору. Державні органи також активно впроваджують HRM-системи (Human Resource Management Systems), які допомагають автоматизувати процеси управління персоналом, відстежувати ефективність роботи держслужбовців і здійснювати аналіз кадрових потреб. Такі системи використовуються для формування електронних особових справ працівників, що спрощує управління кадровими ресурсами та мінімізує ризик фальсифікацій [8].

Важливим напрямом цифровізації є дистанційне навчання державних службовців за допомогою онлайн-платформ. Наприклад, платформа Prometheus та освітні програми НАДС надають можливість проходження курсів підвищення кваліфікації без відриву від роботи. Це сприяє безперервному професійному розвитку кадрів і покращенню управлінських навичок [7]. Окремо варто відзначити використання технологій штучного інтелекту для прогнозування кар'єрного розвитку службовців. Використання алгоритмів аналізу великих даних дозволяє оцінювати рівень компетентності держслужбовців, їхній потенціал для підвищення та відповідність займаним посадам. Це знижує ризик суб'єктивного підходу при ухваленні кадрових рішень.

Попри очевидні переваги, цифровізація кадрової політики стикається з низкою викликів. Використання електронних ресурсів для зберігання персональних даних державних службовців потребує надійного захисту від кібератак та несанкціонованого доступу. Недостатня увага до цього питання може призвести до витоку конфіденційної інформації та порушення законодавства про захист персональних даних [3]. Ще однією проблемою є низький рівень цифрової грамотності серед державних службовців. Хоча впровадження сучасних технологій спрощує кадрові процеси, частина працівників не володіє необхідними навичками для роботи з ними. Це вимагає додаткових освітніх ініціатив, спрямованих на підвищення цифрової компетентності персоналу. Також важливим викликом є необхідність удосконалення законодавчого регулювання. Хоча в Україні діє низка нормативних актів, що регулюють питання цифровізації державного управління, вони потребують оновлення з урахуванням швидкого розвитку технологій. Зокрема, варто розробити стандарти використання штучного інтелекту в кадровій політиці, що дозволить уникнути дискримінації та необґрунтованих рішень.

У контексті європейської інтеграції Україна має орієнтуватися на кращі практики ЄС у сфері кадрової політики. Одним із прикладів є система EURES, що діє в країнах ЄС і забезпечує відкритий доступ до вакансій у державному секторі. Запровадження аналогічного механізму в Україні сприятиме підвищенню мобільності державних службовців та залученню найкращих фахівців у сферу публічного управління [6]. Також перспективним є розвиток електронного документообігу та впровадження блокчейн-технологій для підвищення прозорості кадрових процесів. Використання блокчейну дозволить зменшити ризики підробки документів, підвищить довіру до конкурсних процедур і забезпечить безпечне зберігання інформації.

Цифровізація кадрової політики в органах публічної влади є важливим кроком на шляху до прозорого та ефективного державного управління. Використання сучасних технологій сприяє оптимізації кадрових процесів, зменшенню корупційних ризиків і підвищенню професійного рівня державних службовців. Проте для успішної реалізації цифрових ініціатив необхідно подолати виклики, пов'язані з кібербезпекою, цифровою грамотністю та законодавчим забезпеченням. Впровадження кращих європейських практик та розвиток національних цифрових платформ дозволять Україні створити конкурентоспроможну, відкриту та ефективну систему державного управління, що відповідатиме стандартам ЄС та сприятиме подальшій інтеграції в європейський простір.

Список використаних джерел

1. Енциклопедичний словник з державного управління / за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
2. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII.

3. Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI.
4. Лазар І. В. Кадрова політика в державному управлінні: методологія та практика: монографія. К.: КНЕУ, 2018. 312 с.
5. Михненко А. О. Формування кадрової політики державної служби в умовах європейської інтеграції. К.: НАДУ, 2020. 374 с.
6. EURES System as a Mechanism for Ensuring an Open Labor Market in the EU. Available at: <https://ec.europa.eu/eures>.
7. Prometheus Online Course Platform for Civil Servants. Available at: <https://prometheus.org.ua>.
8. HRM Systems in Public Administration: Analytical Review / Center for Digital Transformation Research. Kyiv, 2021.

Блага Аліна Сергіївна
здобувачка ступеня вищої освіти бакалавр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ПРОБЛЕМАТИКА ВИЗНАЧЕННЯ ШІ ОБ'ЄКТОМ ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА

Штучний інтелект став однією з ключових технологій сучасності, яка активно впливає на різні аспекти суспільного життя, економіки та права. Здатність ШІ до самонавчання, прийняття автономних рішень та виконання все більш складних завдань піднімає низку питань щодо його правового статусу та регулювання. У цивільному праві, зокрема, постає складне завдання визначення ШІ як об'єкта правових відносин.

Об'єктами цивільних прав є речі, гроші, цінні папери, цифрові речі, майнові права, роботи та послуги, результати інтелектуальної, творчої діяльності, інформація, а також інші матеріальні та нематеріальні блага [1]. Тому головними аргументами для розгляду ШІ, як об'єкту цивільного права є те, що це результат діяльності людини, щодо якого у особи виникають правовідносини, також це річ, якою власник має право володіти, користуватися та розпоряджатися, як і будь-яке інше майно [2].

Штучний інтелект, як продукт людського інтелекту та винахідництва на сьогодні є великою загрозою безпеці життя людей. Будь-які висновки щодо цього питання повинні бути обмежені принципами моралі та розумності і спрямовуватись на соціально-орієнтовані технології, що спрощуватимуть життя людини, а не створюватимуть їй серйозну конкуренцію чи загрозу. Тому, з огляду на зростаючі ризики, пов'язані із просуванням штучного інтелекту, у питанні правового регулювання варто. Саме на основі верховенства права повинне базуватись правове розуміння штучного інтелекту і його місце у сучасному цивільному праві. Право має бути динамічним і зберігати своє основне призначення – служити інтересам