

# СЕКЦІЯ 1

## ЗБЕРЕЖЕННЯ ДОВКІЛЛЯ ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК

*Бабич Яна Володимирівна,  
студентка 2 курсу за спеціальністю  
«Публічне управління та адміністрування»,  
Національний університет біоресурсів та природокористування  
України, м. Київ*

### СУЧАСНІ ТРЕНДИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Сьогодні «термін управління людськими ресурсами» випереджає в популярності термін «управління персоналом». До основних відмінностей в концепціях «управління персоналом» та «управлінні людськими ресурсами» (HR-менеджмент) можна віднести такі [1]:

- HR-менеджмент зорієнтований не на потреби в персоналі в цілому, а на потреби в конкретній робочій силі;
- управління персоналом розглядає задіяний потенціал організації, в той час як HR-менеджмент розглядає персонал з точки зору наявних та нових робочих місць;
- при управлінні персоналом застосовується пасивна, а при HR-менеджменті – активна кадрова політика;
- при HR-менеджменті створюється інтегрована система кадрового менеджменту, в той час коли управління персоналом передбачає здійснення кадрової політики службою управління персоналом;
- управління персоналом на відміну від HR-менеджмент не зацікавлене в довгострокових інвестиціях у людський капітал;
- система кадрового менеджменту при управлінні персоналом зорієнтована на колективні цінності, при HR-менеджмент – на індивідуальну роботу з персоналом тощо.

Отже, основні відмінності між поняттями «управління персоналом» та «HR-менеджмент» виявляються у «ставленні різних концепцій управління до таких питань як роль в управлінні організацією, акцент у реалізації, предмет зосередження зусиль, врегулювання конфліктів, ставлення до змін тощо» [2].

Загалом HR-менеджмент на державній службі має здійснюватися в межах і на основі сучасної державної кадрової політики, реалізації її цілей, принципів, стандартів та пріоритетів.

У свою чергу, визнання людських ресурсів як ключових передбачає застосування стратегічного підходу до управління ними. У даному контексті доцільно звернути увагу на найбільш загальні ймовірні тенденції, що будуть властиві змінам у HR-менеджменті найближчим часом [3]:

- внутрішня система HR буде зменшуватися, а аутсорсинг – збільшуватися. Разом з тим, внутрішня функція HR департаментів залишиться;

– стратегічне мислення стане основною внутрішньою компетенцією HR. Прогнозується тенденція до посилення стратегічної HR-функції та стимулювання створення нових посад. У той же час, професіонали з управління персоналом, очевидно, перейдуть у бізнес-професіоналів HR, які не лише розуміють наслідки HR-менеджменту, але й здатні управляти бізнес-операціями та формувати стратегію розвитку бізнесу;

– маятник спрямований на фахівця (зникне генеральне управління);

– HR-менеджмент все більше використовуватиме аналітику та великі дані, щоб збільшити свою цінність для організації;

– гнучкість – важлива якість для організацій. Саме тому, більшість компаній починає створювати інноваційні осередки цифровізації управління людськими ресурсами;

– дистанційне управління віддаленою робочою силою стане нормою;

– HR-менеджмент буде більше схожий на маркетинг. Тобто наймання працівників буде подібним до маркетингу. Так, експерти компанії Buck Consultants стверджують, що HR-менеджмент має на меті розвивати внутрішній маркетинг, включаючи координацію соціального маркетингу та власність бренду, тобто «купівлю талантів у бренд-компанії»;

– співробітники майбутнього. Зауважимо, що у багатьох випадках штучний інтелект здатний замінити людей в повторюваних завданнях, у той же час інтелектуальна аналітика замінює певні рівні управління;

– зміщення фокусу управління з автоматизації на продуктивність.

Безумовно, технологічна ера переводить HR-технології в цифровий формат і автоматизує більшість його HR-функцій (мова йде про побудову хмарних HR-платформ з мобільними додатками (Human Resource Information System (HRIS))). І це є дуже важливим, адже сучасний світ не просто швидкий, він – надшвидкий. Ми рухаємося в режимі from slow to fast and faster. Якщо бізнес чи державна служба хочуть розвиватися, вони не можуть бути повільними.

Таким чином, HR-менеджмент – це стратегічний, інтегрований та узгоджений підхід до зайнятості, розвитку та благополуччя осіб, які працюють в організації; одна з її головних функцій, критичний фактор, що визначає успіх або невдачу цієї організації. Визнано, що HR-менеджмент в системі публічного управління є об'єктивною необхідністю, що охоплює: тактичний напрямок, спрямований на реалізацію поточних функцій управління персоналом; стратегічний напрямок, орієнтований на розробку та реалізацію стратегії розвитку персоналу державної служби загалом з урахуванням загальних ймовірних тенденцій, які будуть властиві змінам в управлінні людськими ресурсами.

Зазначимо, що HR-менеджмент на державній службі – це організація процесу управління за основними принципами компетентнісного підходу, який має широкий діапазон діяльності й демонструє власну багатогранність, що визначається певною професійною сферою, організаційним рівнем, кількістю структурних підрозділів, загалом специфікою функціонування

організації, галуззю та формою суспільної організації. Філософія HR-менеджменту, як система закономірностей, переконань, ідейних цінностей включає положення про те, що саме людські ресурси створюють конкурентні переваги певної організації, що потрібно орієнтуватися на зусилля прихильності працівників і що прийняття HR-рішень мають стратегічне значення, саме тому HR-політика має бути інтегрована в стратегію організації.

Цілком логічним є перегляд сучасних трендів HR-менеджменту. Серед яких [4]:

1) формування HR-Тренду, як загальної тенденція змін у HR-менеджменті відповідно до вимог часу, яка забезпечує зміну напрямку діяльності органу державної влади;

2) створення HR-Бренду, що є стратегічним явищем, оскільки цей процес має довготривалий ефект і містить заходи, направлені на досягнення такого результату, що відповідає місії органу державної влади, це його імідж, репутація, як роботодавця, його візитна картка від яких залежить успішна (результативна та ефективна) діяльність будь – якої організації;

3) розвиток HR-Трендбукінгу – як сукупності HR-трендів, на яких будується HR-стратегія державної інституції і які сприяють осмисленню та розумінню у керівників і працівників нових напрямів розвитку їх організації у відповідності до прогнозованих змін майбутнього;

4) використання People Analytics – HR-технології, яка сприяє виявленню працівників з високим управлінським потенціалом та формуванню ефективної системи онбордінгу; забезпечує персоналізацію у процесі прийняття рішень; допомагає у розробці індивідуального плану розвитку кожного працівника (його кар'єрного зростання); забезпечує обмін досвідом працівників; формує потребу у професійних компетенціях та визначає рейтинг органу державної влади;

5) реалізація Капіталізації досвіду – методики, яка трансформує (індивідуальні та інституційні) знання у капітал, виконується суб'єктами, залученими до процесу зміни колективної інституційної практики у певному напрямі. Метою капіталізації знань є зміна певних власних практик державних службовців чи органів державної влади загалом. Пріоритетом капіталізації досвіду є отримання кращих практик, які можна використовувати у функціонуванні органів влади. Інвестування капіталу знань слід планувати за наявності максимального консенсусу і втілювати в життя як проєкт змін.

6) Діджиталізація органів влади (англ. digitalization – переведення інформації в цифрову форму) – важливий напрям поліпшення їх результативності й ефективності, є дієвим інструментом розвитку системи HR-менеджменту. Цифрові технології в органах державної влади – це основа їх реформування та потенційний приклад для всієї країни, яким чином потрібно використовувати переваги «цифрового» світу (а саме гібридний

офіс і трансформація робочого місця працівника). HRMIS – це сучасна система обліку та управління персоналом на державній службі.

Імплементация сучасних трендів HR-менеджменту сприятиме формуванню нової моделі управління персоналом, яка буде спрямована на створення нових HR-служб, які функціонально мають координуватися органів державної влади з таких питань, як: здійснення кадрової політики та ведення статистики і HR – аналітики; розвиток професійної спроможності та лідерства персоналу; забезпечення призначень за заслугами (професійна кваліфікація, відповідні навички та досвід, особисті здібності й характеристики); залучення кваліфікованих кандидатів та збереження цінного персоналу; забезпечення справедливого, прозорого та ефективного процесу відбору та підвищення по службі за заслугами (участь в організації конкурсів на заміщення вакантних посад); підготовка та вдосконалення професійних навичок; забезпечення об'єктивного оцінювання службової діяльності; запровадження системи винагород, що здатна приваблювати та утримувати кваліфікованих кандидатів; створення сприятливих умов праці та необхідної інфраструктури персоналу.

### **Список використаних джерел**

1. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Харків, 2017. Вип. 185. С. 160-172.

2. Селіванов С. В., Обушна Н. І., Хаджирадева С. К. Розвиток кадрового потенціалу державної служби в Україні в умовах реформ : проблеми теорії та практики : монографія. Київ: Вид-во “Каравелла”, 2019. 293.

3. Millet Josh. The 2018 Human Resources Trends To Keep On Your Radar. URL: [www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018/](http://www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018/) (дата звернення: 12.02.2024).

4. Evsyukova O. Obushna N., Selivanov S., Teplov S., Balashov I. Modern Trends in Personnel Management in the Civil Service: An Overview of Innovative Practices and Features of Administrative and Legal Regulation *Studia Luridica Lublinensia*. Vol 30, N 4 (2021) P. 13 – 32. URL: <https://journals.umcs.pl/sil/issue/view/662/showToc>.

**Міністерство освіти і науки України**  
**Національний університет біоресурсів і природокористування**  
**України**

**ІНІ неперервної освіти і туризму**  
**Державна наукова установа**  
**«Інститут модернізації змісту освіти»**

**II ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА**  
**КОНФЕРЕНЦІЯ**

**«Наукові здобутки студентської та учнівської молоді**  
**з реалізації Плану відновлення України»**

**м. Київ, 13 березня 2024 року**

УДК 37:001:338.245-043.96

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради ННІ неперервної освіти і туризму  
Національного університету біоресурсів і природокористування України  
(протокол № 10 від 21 березня 2024 р.).*

Наукові здобутки студентської та учнівської молоді з реалізації Плану відновлення України: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, 13 березня 2024 р. / за заг. ред. І.С. Гриценка, І.М. Грищенко, Л.П. Горбатої. Київ : РВВ НУБіП України, 2024. 163 с.

ISBN 978-617-8351-98-4

Організатори конференції: ННІ неперервної освіти і туризму Національного університету біоресурсів і природокористування України, Студентська організація НУБіП України, Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти», Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти», Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова, Маріупольський державний університет, Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка, Державний торговельно-економічний університет, Херсонський державний аграрно-економічний університет, Державний біотехнологічний університет, ЗВО «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая», Інженерно-будівельний інститут Одеської державної академії будівництва та архітектури, Боярський академічний ліцей «Лідер» Боярської міської ради Фастівського району Київської області, Дніпровський ліцей №97 Дніпровської міської ради, Ірпінський ліцей №1 Ірпінської міської ради Бучанського району Київської області, Ірпінський гуманітарний ліцей «Лінгвіст» імені Заріфи Алієвої Ірпінської міської ради Бучанського району Київської області, Коцюбинський ліцей №2 Коцюбинської селищної ради Бучанського району Київської області, Нижчедубечанський ліцей Пірнівської сільської ради Вишгородського району Київської області, Опорний заклад освіти Богуславського академічного ліцею №1 Богуславської міської ради Київської області, Петрівський ліцей Петрівської сільської ради Вишгородського району Київської області.

Конференція проводиться з метою посилення профорієнтаційної роботи із залучення активної шкільної молоді до навчання в НУБіП України, посилення наукової складової підготовки студентів освітніх ступенів «Бакалавр» і «Магістр», та оприлюднення результатів їх дослідницької роботи, підвищення ефективності та якості наукових досліджень, обміну досвідом та представлення результатів науково-дослідної діяльності, обговорення дискусійних питань і визначення пріоритетних аспектів подальшого розвитку науки.

Організаційний комітет: Гриценко І.С., Грищенко І.М., Горбата Л.П., Олійник В.В., Мельниченко С.В., Євсюкова О.В., Семенченко Ф.Г., Витвицька О.Д., Приліпко С.М., Сизон В.Г.

Збірник наукових праць укладено за матеріалами II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Наукові здобутки студентської та учнівської молоді з реалізації Плану відновлення України», яку підготували і провели кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва й кафедра готельно-ресторанної справи та туризму ННІ неперервної освіти і туризму НУБіП України, 13 березня 2024 року.

Наповнення рубрик синхронізовано з основними напрямками роботи конференції і охоплює основні напрямки Плану відновлення України.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, посадових осіб органів публічної влади, теоретиків і практиків, студентів та учнів, усіх зацікавлених у реалізації Плану відновлення України.

Матеріали друкуються в авторській редакції. За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори. Позиція редакції не завжди може збігатися з точкою зору автора.