

АДАПТАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ HR-ПРАКТИК У ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

*Ю. А. Матвеева, к. е. н., доцент., старший викладач кафедри управління ім. О. Балацького, Сумського державного університету,
Яловець А.О., студентка, гр. ПУ-21
Сумський державний університет, м. Суми*

Стратегічне управління персоналом у публічному секторі України потребує вдосконалення з урахуванням сучасних викликів та євроінтеграційних процесів. Класичні підходи до кадрової роботи вже не відповідають вимогам часу, адже державні установи стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів, професійним вигоранням та необхідністю швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища. Саме тому актуальним є використання європейських HR-практик, які базуються на довгостроковому плануванні, розвитку компетентностей та цифровізації кадрових процесів.

Європейський досвід демонструє ефективність систем безперервного навчання, цифровізації HR-процесів та компетентнісного підходу до оцінювання персоналу. За даними OECD, понад 70% державних службовців у країнах ЄС щорічно проходять курси підвищення кваліфікації, а у Нідерландах та Естонії понад 80% кадрових процедур здійснюються через електронні HR-системи (OECD, 2025). Статистика свідчить про високий рівень інтеграції цифрових технологій у кадрову політику та орієнтацію на розвиток людського капіталу.

У країнах ЄС кадрова політика орієнтована на довгострокове планування, розвиток професійних компетентностей та формування кадрового резерву (табл. 1).

Таблиця 1 – Особливості HR-практик у країнах ЄС

Країна	Основні HR-практики	Особливості управління персоналом	Статистичні дані
Німеччина	Безперервне професійне навчання	Постійне підвищення кваліфікації	78% службовців пройшли тренінги
Франція	Централізована підготовка державних службовців	Високі вимоги до компетентності	70% службовців брали участь у програмах розвитку
Швеція	Гнучкі форми зайнятості та добробут працівників	Акцент на організаційній культурі	65% установ впровадили гнучкі графіки

Продовження табл. 1

Фінляндія	Розвиток цифрових компетентностей	Підтримка інновацій	80% службовців мають базові цифрові навички
Естонія	Інтеграція HR-менеджменту з е-урядуванням	Високий рівень цифровізації	85% кадрових процесів автоматизовано

Джерело: узагальнено автором з використанням джерел [4-6]

В Україні система управління персоналом у публічному секторі досі значною мірою базується на традиційних адміністративних процедурах, що обмежує її ефективність у сучасних умовах. Впровадження електронних HR-систем дозволить автоматизувати процеси відбору, оцінювання та планування кар'єрного розвитку, що зменшить бюрократичне навантаження та забезпечить прозорість кадрових рішень. Прозорі процедури оцінювання сприятимуть формуванню об'єктивної системи мотивації та розвитку персоналу, а створення сприятливого робочого середовища допоможе знизити рівень професійного вигорання та підвищити залученість працівників (Національне агентство України з питань державної служби, 2024).

Адаптація європейських HR-практик в Україні має ґрунтуватися на комплексному підході, що включає удосконалення кадрової політики, розвиток цифрових компетентностей та формування сучасної організаційної культури. Удосконалення кадрової політики передбачає інтеграцію HR-стратегії у загальну стратегію розвитку установи, що забезпечить узгодженість управлінських рішень. Розвиток цифрових компетентностей державних службовців є необхідним для ефективного використання електронних HR-систем та впровадження інноваційних методів управління. Формування сучасної організаційної культури має базуватися на принципах відкритості, прозорості та інноваційності, що сприятиме підвищенню довіри громадян до органів влади.

Для ефективної адаптації європейських HR-практик в Україні доцільно використовувати комплекс інструментів, серед яких:

- електронні HR-платформи для автоматизації процесів відбору, оцінювання та планування кар'єри;
- системи компетентнісного оцінювання, що дозволяють визначати рівень професійних та управлінських навичок працівників;
- програми безперервного навчання, які забезпечують регулярне оновлення знань і розвиток цифрових компетентностей;

– KPI та Balanced Scorecard, що дають можливість оцінювати результативність роботи персоналу відповідно до стратегічних цілей установи (Міністерство цифрової трансформації України, 2024).

Використання цих інструментів сприятиме формуванню сучасної кадрової політики та підвищенню ефективності публічного управління.

Впровадження європейських HR-практик в Україні має сприяти підвищенню ефективності роботи публічних установ, розвитку кадрового потенціалу та створенню стабільної системи стратегічного управління персоналом. Автоматизація кадрових процесів та прозорі процедури оцінювання забезпечать об'єктивність прийняття рішень, а розвиток цифрових компетентностей сприятиме підвищенню професійного рівня державних службовців. У результаті це дозволить зменшити адміністративні витрати, підвищити якість управлінських рішень та зміцнити довіру громадян до органів влади, що є ключовим чинником успішності реформ у публічному секторі (European Commission, 2024).

Таким чином, адаптація європейських HR-практик у діяльності публічних установ України є необхідною умовою підвищення ефективності державного управління. Вона передбачає впровадження електронних HR-систем, розвиток цифрових компетентностей, формування сучасної організаційної культури та використання інструментів системного управління. Реалізація цих заходів дозволить зміцнити кадровий потенціал, забезпечити прозорість управлінських рішень та підвищити довіру громадян до органів влади.

Список використаної літератури

1. Міністерство цифрової трансформації України. (2024). Цифрова трансформація системи управління людськими ресурсами на державній службі: результати впровадження HRMIS. Київ: Мінцифри. URL: <https://thedigital.gov.ua>

1. Національне агентство України з питань державної служби. (2024). Кращі практики управління персоналом у державних органах: аналітичний огляд. Київ: НАДС. URL: <https://nads.gov.ua>

2. European Commission. (2024). Digital public administration factsheets: Human resource management in EU public institutions. Brussels: Directorate-General for Structural Reform Support.

3. Kuhlmann, S., & Wollmann, H. (2024). Public administration and HRM reforms in Europe: Comparative perspectives. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

4. OECD. (2024). Workforce insights from central governments: Evidence from the EU/OECD survey of public servants. Paris: OECD Publishing. URL: <https://doi.org/10.1787/workforce-insights-2024>

5. OECD. (2025). Government at a glance 2025. Paris: OECD Publishing. URL: <https://doi.org/10.1787/gov-glance-2025>

Роботу виконано в межах НДР 0122U202043 «Трансформація системи публічного управління в контексті досягнення цілей сталого розвитку»