

міськими системами, такими як освітлення, дорожній рух, системи безпеки, що підвищує якість життя мешканців.

Слід підкреслити, що ключовою складовою цього процесу є також розвиток професійних навичок держслужбовців для роботи з новітніми ІТ-технологіями. ІТ-трансформація в державному управлінні не тільки покращує внутрішні процеси в органах влади, а й посилює демократичні принципи через активніше залучення громадян до управлінських рішень.

Таким чином, у публічному управлінні ІТ сприяють підвищенню прозорості, ефективності та зручності надання послуг, що є вирішальним чинником у зміцненні довіри громадян до держави. ІТ-технології відкривають нові можливості для взаємодії між владою та суспільством, і цей процес стає невід'ємною частиною сучасної системи управління.

Література:

1. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXXII міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2024, 22-25 травня 2024 р. / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків: НТУ «ХП». – 1665 с.

2. Концепція розвитку розвитку цифрових компетентностей до 2025 р. від 3 березня 2021 р. № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text>

3. Mergel I. Digital service teams in government. Government Information Quarterly. 2019. Vol. 36, No. 4. P. 101389.

Немченко Т.А.

кандидат економічних наук, доцент

Коваленко В.Є.

здобувачка гр. МІТ-23М

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТРЕНДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-КОМПАНІЯХ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Сучасна парадигма управління людськими ресурсами в ІТ-секторі зазнає фундаментальних трансформацій під впливом інтенсивної цифровізації бізнес-процесів. Діджиталізація HR-функцій стає не просто трендом, а необхідною умовою забезпечення конкурентоспроможності ІТ-компаній на глобальному ринку праці, що актуалізує дану проблематику.

Серед трендів розвитку HR-сфери все ширше виокремлюють застосування штучного інтелекту та машинного навчання. Не виключенням є і ІТ-сектор. Впровадження даних технологій в процеси рекрутингу дозволяє суттєво оптимізувати відбір кандидатів та зменшити часові витрати на первинний скринінг резюме. Інтелектуальні системи здатні аналізувати великі масиви даних для виявлення найбільш релевантних кандидатів, враховуючи не лише формальні вимоги, але й потенційну культурну відповідність компанії [3].

Трансформація корпоративної культури в бік підвищення цифрової зрілості стає критичним фактором успіху ІТ-компаній. Впровадження цифрових рішень на всіх рівнях організації сприяє підвищенню адаптивності персоналу до технологічних змін та формуванню інноваційного середовища [1]. Ключовими компонентами такої трансформації виступають: імплементація agile-методологій в управлінські процеси, що забезпечує гнучкість та швидкість прийняття рішень; розвиток цифрових компетенцій співробітників через створення персоналізованих освітніх пропозицій; формування культури безперервного навчання, тощо. Особлива увага приділяється розвитку digital leadership – нової управлінської парадигми, що поєднує технологічну експертизу з емоційним інтелектом та здатністю керувати розподіленими командами. Зокрема, найважливішими навичками

цифрових лідерів є орієнтація на працівників, вдячність, гнучкість і спритність, цифрова компетентність, налагоджена комунікація, здатність самостійно розробляти інноваційні ідеї та працювати над спільним баченням [2].

Важливим аспектом впровадження цифрових трендів в діяльність HR є також створення цифрових платформ для взаємодії, які стимулюють крос-функціональну комунікацію та обмін знаннями між співробітниками. Зокрема, використання цифрових платформ для постійного моніторингу залученості та задоволеності співробітників дозволяє оперативно виявляти проблемні зони та впроваджувати відповідні заходи корегування.

Цифрова трансформація HR-процесів в IT-компаніях є комплексним явищем, що охоплює технологічні, організаційні та культурні аспекти управління персоналом. Успішна імплементація digital-підходу вимагає системного переосмислення традиційних HR-практик та їх адаптації до вимог цифрової економіки.

Література:

1. Новікова М.М., Боровик М.В., Іванків А.А.. Розвиток HR-менеджменту в IT-сфері: особливості та тенденції. *Інфраструктура ринку*. 2024. №77. С 92-96.
2. Digital leadership: 8 components for being an effective digital leader. *Mooncamp* URL: <https://mooncamp.com/blog/digital-leadership> (дата звернення 10.10.2024 р.)
3. HR тренди в IT 2024-2027. *DOU*. URL: <https://dou.ua/forums/topic/48778/> (дата звернення 10.10.2024 р.)

Немченко Т.А.

кандидат економічних наук, доцент

Логош О.К.

здобувач гр. МІТ-23М

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ IT-КОМПАНІЯМИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Актуальність новітніх підходів до управління IT-компаніями в умовах невизначеності зумовлена стрімкими технологічними змінами, глобальними економічними викликами та зростаючою конкуренцією на ринку інформаційних технологій. Сучасне бізнес-середовище характеризується високим рівнем волатильності, невизначеності, складності та неоднозначності (VUCA), що вимагає від керівництва IT-компаній застосування інноваційних методів управління для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності підприємств.

У контексті зазначених викликів особливої ваги набувають гнучкі методології організації роботи, такі як Agile, зокрема Scrum та Kanban. Ці підходи забезпечують швидку адаптацію до змінних умов ринку та вимог замовників, дозволяючи оптимізувати процеси розробки програмного забезпечення та підвищити ефективність проектного менеджменту. Загалом, Agile як філософія та фреймворк базується на ітеративному підході до розробки продукту, де основний акцент робиться на постійній взаємодії з клієнтом та швидкому реагуванні на зміни. Імплементація гнучких методологій сприяє формуванню культури постійного вдосконалення, що є критично важливим фактором для підтримки конкурентних переваг IT-компаній в умовах турбулентного бізнес-середовища. Використання розподілених команд та віддаленої роботи трансформувалася з альтернативної моделі організації праці в домінуючу концепцію функціонування IT-підприємств [2]. Ця тенденція, прискорена глобальними кризовими явищами, відкриває нові можливості для залучення талантів незалежно від географічного розташування, оптимізації операційних витрат та підвищення продуктивності праці. Водночас, вона ставить перед менеджментом нові виклики в аспектах забезпечення ефективної комунікації, координації робочих процесів та підтримки