

UDC 331.101:347.9

DOI: 10.24025/2306-4420.79(2).2026.360671

JEL Classification Code: K41, M12, M15

Article's History:

Received: 15.04.2026; Revised: 28.04.2026;

Published: 18.05.2026.

**Oksana Zakharova\***

Doctor of Economics, Professor

Cherkasy State Technological University

18006, 460 Shevchenko Blvd, Cherkasy, Ukraine

ORCID: 0000-0001-5793-6203

## Digitalisation of the judicial system and its impact on the effectiveness of personnel management

**Abstract.** The relevance of the topic concerning the digitalisation of the judicial system and its impact on the effectiveness of personnel management is determined by the necessity to modernise the judiciary in accordance with the contemporary requirements of a digital society. The implementation of e-justice, automated document management systems and digital services significantly transforms the organisation of work within judicial institutions and increases the requirements for employees' professional competencies. The effective use of digital technologies contributes to the optimisation of HR processes, enhancement of labour productivity, improvement of managerial transparency and higher quality of judicial services. In this regard, the study of the impact of digitalisation on personnel management within the judicial system is essential for ensuring the effective functioning of judicial institutions and strengthening public trust in the judiciary. *The aim of the study* was to examine the specific features of the digitalisation of the judicial system and determine its impact on the effectiveness of personnel management, as well as to substantiate the advantages of using digital technologies for optimising the organisation of work within judicial institutions. The personnel management system within the court is *the object of the study*. *The objective of the study* is to analyse the specific features of the digitalisation of the judicial system, determine its impact on the effectiveness of personnel management and substantiate the directions for improving HR processes within judicial institutions under conditions of digital transformation. *The methodological foundation* of the study was based on scholarly works, regulatory acts and official materials from relevant institutions, as well as the use of a complex of general and specialised research methods, including analysis and synthesis, logical generalisation, comparison and a systematic approach. The study assessed the impact of digitalisation on the effectiveness of HR management and employed a method for systematising the benefits, risks and limitations of digital transformation in the operations of judicial institutions. *The scope of application* of the research findings encompasses practical activities of judicial institutions to improve the HR management system in the context of digitalisation, as well as in the process of developing programmes for professional development of judicial system employees and the implementation of modern digital technologies in the field of justice. The findings can be used to improve HR management procedures within the judicial system, which will be essential for ensuring the effectiveness of the judiciary and increasing public confidence in Ukraine's judicial system

**Keywords:** Integrated judicial information and telecommunication system, court personnel management, digital skills, digital justice, document workflow, management decisions

\*Corresponding author



**Оксана Захарова**

Доктор економічних наук, професор  
Черкаський державний технологічний університет  
18006, бульв. Шевченка, 460, м. Черкаси, Україна  
<https://orcid.org/0000-0001-5793-6203>

## Цифровізація судової системи та її вплив на ефективність управління персоналом

**Анотація.** Актуальність теми цифровізації судової системи та її впливу на ефективність управління персоналом зумовлена необхідністю модернізації судової влади відповідно до сучасних вимог цифрового суспільства. Впровадження електронного судочинства, автоматизованих систем документообігу та цифрових сервісів суттєво змінює організацію праці працівників судової системи та підвищує вимоги до їх професійних компетентностей. Ефективне використання цифрових технологій сприяє оптимізації кадрових процесів, підвищенню продуктивності праці, прозорості управлінських рішень та якості надання судових послуг. У зв'язку з цим дослідження впливу цифровізації на систему управління персоналом у судовій сфері є важливим для забезпечення ефективності функціонування судових установ та підвищення довіри суспільства до судової влади. *Метою роботи* є дослідження особливостей цифровізації судової системи та визначення її впливу на ефективність управління персоналом, а також обґрунтування переваг використання цифрових технологій для оптимізації організації праці працівників судових установ. *Об'єктом дослідження* виступає система управління персоналом в суді. *Завданнями дослідження* є аналіз особливостей цифровізації судової системи, визначення її впливу на ефективність управління персоналом та обґрунтування напрямів удосконалення кадрових процесів у судових установах в умовах цифрової трансформації. *Методологічною основою дослідження* стали праці науковців, нормативні акти, офіційні матеріали профільних інституцій, а також використання комплексу загальнонаукових і спеціальних методів, зокрема аналізу і синтезу, логічного узагальнення, порівняння та системного підходу. У результаті дослідження здійснено оцінку впливу цифровізації на ефективність управління персоналом; застосовано метод систематизації переваг, ризиків та обмежень цифрових трансформацій у діяльності судових установ. *Сфера застосування результатів дослідження* охоплює практичну діяльність судових установ для вдосконалення системи управління персоналом в умовах цифровізації, а також у процесі розроблення програм професійного розвитку працівників судової системи та впровадження сучасних цифрових технологій у сферу судочинства. Отримані *результати* можуть бути використані для вдосконалення процедур управління персоналом у судовій системі, що стане умовою ефективності судової влади та підвищення рівня довіри суспільства до судової системи України

**Ключові слова:** Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система, управління персоналом у суді, цифрові навички, електронне судочинство, документообіг, управлінські рішення

### Вступ

Сучасний розвиток інформаційних технологій зумовлює активне впровадження цифрових інструментів у різні сфери державного управління, зокрема й у діяльність судової системи. Цифровізація судових процесів сприяє підвищенню прозорості, оперативності та ефективності роботи судових установ. Важливе значення при цьому має вплив цифрових технологій на систему управління персоналом судів, оскільки вони змінюють організацію праці, комунікацію та розподіл функціональних обов'язків працівників. Використання електронних систем документообігу, автоматизованого розподілу справ та інших цифрових платформ дозволяє оптимізувати робочі процеси та зменшити адміністративне навантаження на персонал, тим самим скорочуючи ризик професійного вигорання суддів. У свою чергу, це сприяє підвищенню продуктивності праці та більш раціональному

використанню кадрових ресурсів судової системи країни. Разом з тим, цифрова трансформація потребує підвищення рівня цифрових компетентностей працівників судової системи та адаптації управлінських підходів до нових умов роботи. У зв'язку з цим дослідження впливу цифровізації на ефективність управління персоналом у судовій системі України набуває особливої актуальності.

### Огляд літератури

Питання цифровізації різних аспектів діяльності судової системи України в останні роки розглядається українськими науковцями доволі активно. Так, Л. Величко та Л. Ігнатенко (2024) аналізують організаційну та управлінську результативність діяльності органів судової влади від впровадження електронних публічних реєстрів в Україні в межах переходу до сервісно-орієнтованої моделі правосуддя. Ю. Момот (2025) доводить необхідність «формування нових правових стандартів використання електронних доказів та дистанційного судочинства» і наголошує на необхідності «забезпечення рівного доступу до правосуддя учасників з різним рівнем технічної оснащеності». О. Редько (2025) присвятив своє дослідження «цифровізації консультативно-дорадчих процесів у системі судової влади України», забезпечення чого має стати умовою підвищення рівня суспільної довіри до судової системи країни та відповідності нормам європейського права. О. Барабаш (2023) детально характеризує нормативне підґрунтя впровадження в судову систему України «елементів цифрового правосуддя» та визначає межі використання штучного інтелекту. М. Мелянчук (2025) надає термінологічне визначення процесам та процедурам цифровізації в судовій системі завдяки впровадженню Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи «Електронний суд», окреслює ризики щодо застосування штучного інтелекту в діяльності суду. М. Ясинок та Ю. Котвяковський (2023) визначають переваги та проблемні аспекти функціонування системи «Електронний суд», констатують докорінну зміну форми реалізації професійної діяльності персоналу судової системи через запровадження новітніх інформаційних технологій.

Паралельно досліджуються питання кадрового забезпечення та управління персоналом у судовій системі. Так, А. Іванцова (2020) аналізує досвід зарубіжних країн щодо організації заходів з професійної підготовки суддів та окреслює підходи, які доцільно впровадити в аналогічну українську практику. О. Корнева (2024) визначає ефективність кадрового забезпечення апаратів судів «як мірило дієвості забезпечувального механізму» судової системи. А. Виноградова (2021) і О. Угровецький *та ін.* (2023) на основі вивчення зарубіжного досвіду обґрунтовують шляхи підвищення ефективності кадрового забезпечення судової системи України. А. Шевченко (2020) присвятила своє дослідження окресленню можливостей щодо «удосконалення кадрової функції в діяльності органів судового самоврядування».

Отже, можемо констатувати, що на сьогодні в українському науковому середовищі активно проводяться дослідження щодо цифровізації різних аспектів діяльності органів судової влади та окремо – щодо різних процедур кадрового забезпечення судової системи. Водночас на сьогодні не вистачає досліджень, які б визначали вплив процесів цифровізації на ефективність перебігу процедур управління персоналом у судовій системі країни. Саме цим питанням і буде присвячено наше дослідження.

*Метою роботи* є дослідження особливостей цифровізації судової системи і визначення її впливу на ефективність управління персоналом, а також обґрунтування переваг використання цифрових технологій для оптимізації організації праці працівників судових установ.

*Наукова новизна* одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних підходів до дослідження цифровізації судової системи через визначення її впливу на ефективність управління персоналом судових установ. У роботі систематизовано переваги, ризики та обмеження цифровізації за основними функціями управління персоналом суду, що дозволило обґрунтувати напрями підвищення ефективності кадрових процесів в умовах цифрової трансформації. Набули подальшого розвитку практичні рекомендації щодо підвищення рівня

цифрових компетентностей працівників судової системи та подолання опору персоналу цифровим змінам.

### Матеріали та методи

Матеріалами дослідження стали наукові праці учених з питань цифровізації судової системи, управління персоналом та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у діяльність державних установ. У процесі дослідження було використано нормативно-правові акти України, що регулюють функціонування судової системи та розвиток електронного судочинства. Методологічну основу роботи становили загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема методи аналізу і синтезу, логічного узагальнення, порівняння та системного підходу. Для оцінки впливу цифровізації на ефективність управління персоналом застосовано метод систематизації переваг, ризиків та обмежень цифрових трансформацій у діяльності судових установ. Використання зазначених методів дозволило комплексно дослідити особливості цифровізації судової системи та обґрунтувати напрями вдосконалення управління персоналом в умовах цифрових змін.

### Результати та обговорення

Цифровізація сучасного суспільства суттєво трансформує підходи до управління персоналом у різних сферах діяльності, зокрема й у державних установах. Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій і штучного інтелекту сприяє оптимізації організації праці та скороченню ризиків необґрунтованих висновків, підвищенню швидкості обробки інформації, керованості та ефективності управлінських рішень (Федорова *та ін.*, 2021; Каличева *та ін.*, 2025). У системі управління персоналом цифрові інструменти дають змогу автоматизувати значну частину адміністративних процесів, пов'язаних з обліком кадрів, плануванням робочого часу та контролем виконання завдань (Загороднюк *та ін.*, 2025). Це забезпечує більш раціональний розподіл трудових ресурсів та динамічність бізнес-процесів, зменшує витрати часу на виконання рутинних операцій, підвищує ефективність залучення та утримання талантів (Вінников, 2025; Криворучко & Шморгун, 2025; Жернова, 2023). Крім того, цифрові технології сприяють покращенню внутрішньої комунікації між працівниками та керівництвом установи. Вони також відкривають нові можливості для професійного розвитку персоналу через використання онлайн-навчання та цифрових платформ підвищення кваліфікації, більш широкої реалізації кар'єрного зростання, його персоніфікованого сценарію здійснення (Жернова, 2025; Каличева *та ін.*, 2025). У результаті цифровізація стає важливим чинником підвищення ефективності управління персоналом та удосконалення організації праці, забезпечення фінансово-економічної безпеки (Крамаренко *та ін.*, 2024). Проте реалізувати всі перелічені позитивні моменти на практиці можливо виключно за умови досконалого володіння персоналом «цифровою грамотністю і необхідними навичками й компетенціями» та здатністю до їх опанування (Чаркіна, 2025; Літорович & Карий, 2024). І при цьому важливу увагу має бути приділено гуманістичним та етичним питанням щодо використання цифрових технологій, орієнтації керівництва на людиноцентроване управління, подолання проявів цифрової нерівності за статтю або віком (Череп *та ін.*, 2024). У зв'язку з цим важливим завданням управління персоналом є формування сприятливого середовища для адаптації працівників до цифрових змін та підтримка їхнього безперервного професійного розвитку (Плаксюк *та ін.*, 2023). Це дозволить забезпечити ефективне поєднання сучасних технологічних інновацій із людським потенціалом і підвищити результативність діяльності організацій в умовах цифрової трансформації без ризику втрати найбільш цінних та талановитих кадрів.

З урахуванням загальних тенденцій цифровізації управління персоналом особливої уваги потребує її впровадження у судовій системі, яка має специфічні організаційні та функціональні особливості (Захарова & Фаюк, 2025). Цифровізація судової системи, що здійснюється в рамках Національної програми інформатизації, передбачає використання

електронного судочинства, автоматизованого розподілу справ, електронного документообігу та інших інформаційних систем, що забезпечують ефективність судового процесу. Такі зміни суттєво впливають на організацію праці працівників судових установ, трансформуючи їх функціональні обов'язки та підходи до виконання професійних завдань. Впровадження цифрових технологій сприяє зменшенню навантаження на персонал за рахунок автоматизації рутинних операцій і підвищує оперативність виконання робочих процесів. Водночас це висуває нові вимоги до рівня цифрових компетентностей працівників та їх здатності адаптуватися до інноваційних змін (Kovalenko *et al.*, 2021). Цифровізація також впливає на систему управління персоналом, зокрема на процеси планування, контролю та оцінювання діяльності працівників. Таким чином, дослідження особливостей цифровізації судової системи та її впливу на ефективність управління персоналом є важливим напрямом наукового аналізу в умовах сучасних трансформацій.

Цифровізація судової системи України, в першу чергу, реалізується через функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи, яка об'єднує різні підсистеми або модулі для забезпечення ефективної роботи судів та інших органів правосуддя в країні (Вища рада..., 2021). Загалом Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система забезпечує автоматизацію ключових процесів, зокрема документообігу, розподілу справ між суддями, фіксації судових засідань та формування звітності. Система також містить модулі, спрямовані на реалізацію електронного документообігу, які використовуються для внутрішньої комунікації та роботи з кадровими документами. Упровадження таких цифрових рішень сприяє підвищенню ефективності діяльності судової системи та оптимізації й автоматизації процедур управління персоналом судів. Крім того, цифрові інструменти підвищують прозорість судових процедур і зменшують ризики корупційних зловживань шляхом мінімізації людського фактора в процесі прийняття та розподілу рішень. Водночас розвиток Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи сприяє підвищенню доступності правосуддя для громадян через можливість дистанційної взаємодії із судами та отримання процесуальної інформації в електронному форматі.

Одним із ключових її елементів є підсистема «Електронний суд» (першу версію підсистеми 2.11.0 було створено 12.05.2022 р., а поточна версія 2.41.0 – від 27.02.2026 р.), що дає можливість відповідно до наявних на певний момент технічних можливостей підсистеми подавати процесуальні документи в електронній формі та отримувати інформацію щодо поточної стадії їх розгляду. Запровадження цієї підсистеми значно спрощує взаємодію між усіма учасниками судового процесу та підвищує оперативність обміну інформацією, тобто реалізує принцип функціонування судової системи в режимі реального часу. Процедура ідентифікації в межах підсистеми здійснюється за допомогою інтегрованої системи електронної ідентифікації ID.GOV.UA, Дія.Підпису, хмарного підпису. Вхід у систему здійснюється за офіційною електронною адресою – <https://id.court.gov.ua>. Використання електронного підпису та інтегрованих засобів ідентифікації також підвищує рівень кібербезпеки та захисту персональних даних учасників процесу. Крім того, підсистема сприяє скороченню часових витрат на процесуальні дії та зменшує навантаження на канцелярії судів завдяки автоматизації обробки документів.

Важливою складовою цифровізації також є функціонування підсистеми «Електронний кабінет» (вхід у систему за офіційною електронною адресою – <https://cabinet.court.gov.ua>), яка забезпечує реєстрацію користувачів, їх ідентифікацію та доступ до функціоналу системи відповідно до наданих прав після встановлення особистості. Завдяки запровадженню цієї підсистеми зацікавлені користувачі можуть безпечно взаємодіяти із судовими органами в онлайн-режимі. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо уточнення обов'язків учасників судової справи» (2023) всі учасники судового процесу, які мають статус юридичної особи, мають створити власний електронний кабінет на обов'язкових засадах, всі інші учасники – на добровільних засадах. За умови створення електронного кабінету весь документообіг для такої особи (за умови наявності технічних можливостей для цього) здійснюється виключно в цифровому форматі, і лише за

окремою заявою може бути надано паперовий варіант певного документа. Крім того, це сприяє підвищенню швидкості судового розгляду справ та зменшенню витрат на паперовий документообіг і логістичні процеси. Водночас електронний кабінет забезпечує більш систематизоване зберігання процесуальних матеріалів, що полегшує доступ до них учасників справи на будь-якому етапі провадження.

В Україні також, починаючи з 2022 р., існує можливість доєднатися до спеціальної платформи цифровізації системи управління людськими ресурсами на державній службі, що стало можливим у межах реалізації стратегії реформування державного управління в Україні на 2022–2025 рр. Цифровізація системи управління персоналом реалізується через приєднання до Централізованої інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS – Human Resource Management Information System). Система автоматизує базові кадрові процеси, такі як облік персоналу, нарахування заробітної плати, документування відпусток, навчання та здійснення оцінювання персоналу. Проте, за даними Національного агентства України з питань державної служби, **на початок травня 2026 р.** жодна установа в межах судової гілки влади України не приєдналася до цієї платформи.

Слід зазначити, що впровадження сучасних електронних систем і цифрових сервісів у діяльність судових установ суттєво трансформує підходи до організації праці та управління персоналом. Цифровізація кадрових процесів створює нові можливості для підвищення ефективності роботи працівників суду, оптимізації документообігу та покращення внутрішньої комунікації. Разом із тим, поряд із численними перевагами цифрові трансформації супроводжуються певними обмеженнями, ризиками та організаційними викликами, які потребують належного управлінського реагування. Особливої уваги потребують питання розвитку цифрових компетентностей персоналу, кібербезпеки, технічного забезпечення та подолання опору працівників змінам. У зв'язку з цим доцільною є систематизація основних переваг, ризиків та напрямів удосконалення цифровізації за ключовими функціями управління персоналом у судовій системі, що наведена в табл. 1.

**Таблиця 1.** Переваги та обмеження в межах кожної функції управління персоналом, що виникли через цифровізацію судової системи

Функції управління персоналом	Переваги цифровізації судової системи	Обмеження, ризики та шляхи їх подолання
Планування персоналу	Автоматизація процедур кадрового обліку, швидкий аналіз кадрових потреб, прогнозування навантаження на працівників	Недостатня якість кадрових даних та відсутність єдиних цифрових баз. Існує необхідність у створенні інтегрованих інформаційних систем управління персоналом
Підбір і найм персоналу	Проведення електронних конкурсів, дистанційне подання документів, прискорення процедур та якості відбору через усунення суб'єктивізму	Ризики технічних збоїв та недостатньої цифрової грамотності кандидатів. Існує необхідність вдосконалення цифрових платформ та забезпечення технічної підтримки
Адаптація працівників	Онлайн-інструктажі, доступ до широкої мережі електронних баз знань, дистанційне навчання	Відсутність персоналізованого супроводу нових працівників. Існує необхідність у поєднанні цифрових інструментів з наставництвом
Навчання та розвиток персоналу	Доступ до широкого спектра онлайн-курсів, вебінарів, що проводяться в країні, швидке оновлення знань і цифрових компетентностей працівників	Низька мотивація окремих працівників до навчання та дефіцит якісних програм. Існує необхідність у впровадженні системи стимулювання професійного розвитку
Оцінювання персоналу	Автоматизований моніторинг результативності роботи працівників суду, електронна звітність, прозорість та якість оцінювання робіт	Ризик формального підходу до оцінювання та залежності від технічних показників. Існує необхідність у поєднанні цифрових та якісних критеріїв оцінювання

*Продовження таблиці 1.*

Функції управління персоналом	Переваги цифровізації судової системи	Обмеження, ризики та шляхи їх подолання
Мотивація персоналу	Швидкий доступ до інформації про результати роботи персоналу, цифрові системи преміювання та комунікації	Опір працівників цифровим змінам та недовіра до електронних систем. Важливо забезпечити прозорість цифрових процедур і відкриту комунікацію з персоналом
Організація праці	Оптимізація документообігу, скорочення часу на виконання рутинних операцій, дистанційна взаємодія між усіма учасниками процесу	Перевантаження працівників цифровими сервісами та технічними вимогами. Існує необхідність в оптимізації цифрових процесів та наданні технічної підтримки
Контроль та моніторинг діяльності	Підвищення прозорості всіх складових роботи суду, оперативний контроль виконання завдань	Ризики порушення конфіденційності даних та кіберзагрози. Існує необхідність у посиленні системи кібербезпеки та захисту інформації
Управління комунікаціями	Спрощення внутрішньої та зовнішньої комунікації, розвиток електронної взаємодії між учасниками процесу	Низький рівень цифрової культури окремих працівників. Існує необхідність у постійному навчанні працівників цифрової комунікації
Управління кадровою документацією	Електронний документообіг, скорочення паперової роботи, швидкий доступ до документів, їх збереження	Залежність від стабільності цифрових систем та ризик втрати даних. Забезпечення резервного копіювання та модернізація інфраструктури

В умовах цифровізації судової системи до працівників судових установ висуваються підвищені вимоги щодо рівня цифрових компетентностей та здатності ефективно працювати з сучасними інформаційними технологіями. Працівники суду повинні володіти навичками роботи з електронним судочинством, автоматизованими системами документообігу, цифровими реєстрами, сервісами відеоконференцзв'язку та електронного цифрового підпису. Важливого значення набуває також знання основ кібербезпеки, захисту персональних даних і правил безпечної роботи з конфіденційною інформацією. Окрім технічних навичок, працівники мають бути здатними швидко адаптуватися до впровадження нових цифрових платформ і програмного забезпечення. У зв'язку зі стрімким розвитком цифрових технологій оновлення професійних знань і цифрових компетентностей має здійснюватися на постійній основі через проходження спеціалізованих тренінгів, курсів підвищення кваліфікації та програм професійного розвитку. Доцільним є проведення регулярного внутрішнього навчання працівників суду не рідше одного-двох разів на рік залежно від темпів оновлення цифрових систем і законодавчих змін. Формування високого рівня цифрової грамотності персоналу є важливою передумовою підвищення ефективності функціонування судової системи, прозорості судочинства та якості надання судових послуг громадянам.

Однією з важливих проблем цифровізації судової системи є опір персоналу впровадженню цифрових змін, що може суттєво уповільнювати процес модернізації судових установ. Основними причинами такого опору виступають недостатній рівень цифрових навичок працівників, страх перед новими технологіями, побоювання втрати роботи або ускладнення професійних обов'язків, а також психологічний дискомфорт через необхідність змінювати звичні підходи до роботи. Часто працівники суду сприймають цифровізацію як додаткове навантаження, особливо за відсутності належного технічного забезпечення та організаційної підтримки з боку керівництва. Негативний вплив також має недостатній рівень інформування персоналу про переваги цифрових технологій та практичні результати їх впровадження. Для подолання опору важливим є формування в судових установах культури цифрової трансформації, що ґрунтується на відкритій комунікації, підтримці працівників та їх активному залученні до процесу змін. Ефективними інструментами мають стати організація систематичного навчання, індивідуальне консультування, проведення практичних тренінгів і демонстрація позитивного впливу цифрових рішень на оптимізацію роботи персоналу. Крім того, важливу роль має відіграти створення мотиваційних механізмів, які стимулюватимуть працівників до розвитку цифрових компетентностей та сприятимуть формуванню позитивного ставлення до цифрових перетворень у судовій системі.

## Висновки

У результаті проведеного дослідження встановлено, що цифровізація судової системи є важливим чинником підвищення ефективності управління персоналом та модернізації діяльності судових установ. Впровадження електронного судочинства, автоматизованих систем документообігу та цифрових сервісів покликане сприяти оптимізації кадрових процесів, скороченню часу виконання рутинних операцій і підвищенню прозорості управлінських рішень. Доведено, що ефективність цифрових трансформацій значною мірою залежить від рівня цифрових компетентностей працівників суду та їх готовності до роботи в умовах постійних технологічних змін. Водночас визначено, що важливими проблемами залишаються опір персоналу цифровим нововведенням через їх поважний вік та брак цифрових навичок, недостатній рівень технічного забезпечення окремих судових установ та ризики кібербезпеки. Обґрунтовано необхідність систематичного професійного навчання працівників судової системи у сфері цифрових технологій та розвитку механізмів підтримки цифрової трансформації на рівні управління персоналом. Встановлено, що цифровізація створює передумови для підвищення продуктивності праці, покращення внутрішньої комунікації та забезпечення більш ефективної організації роботи судових установ. Узагальнення переваг, ризиків і обмежень цифровізації дозволило сформулювати практичні рекомендації щодо вдосконалення управління персоналом у судовій системі в умовах цифрових змін.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з оцінюванням ефективності конкретних цифрових інструментів управління персоналом у судових установах та аналізом міжнародного досвіду цифрової трансформації судової системи. Особливої уваги потребує дослідження впливу штучного інтелекту та сучасних цифрових платформ на якість кадрового управління й організацію праці працівників суду.

**Подяки:** Немає.

**Конфлікт інтересів:** Немає.

#### Список використаних джерел / **References**

- Барабаш, О. О. (2023). Цифровізація правосуддя у контексті впровадження системи е-суд: виклики та завдання. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*, 1, 57–66. doi: 10.32782/2311-8040/2023-1-8
- Величко, Л. Ю., & Ігнатенко, Л. Ю. (2024). Вплив цифровізації та впровадження електронних публічних реєстрів на організаційну культуру та публічно-управлінську діяльність в органах судової влади України. *Державне будівництво*, 2, 10–33. doi: 10.26565/1992-2337-2024-2-01
- Виноградова, А. І. (2021). Міжнародні стандарти у сфері належного кадрового забезпечення діяльності судів. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*, 3, 63–70. doi: 10.18372/2307-9061.60.15954
- Вища рада правосуддя. (2021). *Про затвердження Положення про порядок функціонування окремих підсистем Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи від 17.08.2021 р. № 1845/0/15-21*. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1845910-21>
- Вінников, В. (2025). Методи забезпечення ефективності управління персоналом підприємств у цифрових бізнес-моделях e-commerce та ge-commerce. *Economic synergy*, 3, 208–219. doi: 10.53920/ES-2025-3-15
- Жернова, Є. В. (2023). Концептуальні положення управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 83, 212–221. doi: 10.18664/btie.83.300289
- Жернова, Є. В. (2025). Гнучка кар'єра як дієвий інструмент підвищення ефективності управління персоналом підприємства в цифровій економіці. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 90, 18–25. doi: 10.18664/btie.90.337050
- Загороднюк, О. В., Гоменюк, М. О., Клименко, Л. В., Пітель, Н. Я., & Длугоборська, Л. В. (2025). Цифровізація управлінської діяльності: пріоритети та перспективи. *Інвестиції: практика та досвід*, 1, 89–93. doi: 10.32702/2306-6814.2025.1.89

- Захарова, О. В., & Фаюк, О. О. (2025). Особливості управління персоналом в судовій системі. *Науковий погляд: економіка та управління*, 2(90), 188–195. doi: 10.32782/2521-666X/2025-90-27
- Іванцова, А. В. (2020). Міжнародний досвід підготовки кадрів для судової системи. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*, 1, 130–134. doi: 10.32837/chern.v0i1.63
- Каличева, Н. С., Обруч Г. В., & Зайцева, А. С. (2025). Управління персоналом підприємства в умовах цифровізації: особливості кадрового забезпечення організації виробничих процесів. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 90, 26–36. doi: 10.18664/btie.90.337051
- Корнева, О. С. (2024). Проблеми кадрового забезпечення апаратів місцевих, апеляційних, вищих спеціалізованих судів України. *Теорія та практика державного управління*, 2, 404–420. doi: 10.26565/1727-6667-2024-2-21.
- Крамаренко, І., Надточій, І., & Гришина, Н. (2024). HR-технології в управлінні персоналом як складова фінансово-економічної безпеки підприємств в умовах цифрової трансформації. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, 1, 222–226. doi: 10.31891/2307-5740-2024-326-36
- Криворучко, О. М., & Шморгун, О. А. (2025). Розроблення стратегій управління персоналом в умовах цифровізації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 90, 37–45. doi: 10.18664/btie.90.337059
- Літорович, О. В., & Карий, О. І. (2024). Роль цифрових компетенцій у процесі управління персоналом підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Проблеми економіки та управління*, 8(2), 209–217. doi: 10.23939/semi2024.02.209
- Мелянчук, М. (2025). Цифровізація цивільного судочинства: новели та перспективи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*, 129(1), 38–44. doi: 10.17721/1728-2195/2025/1.129-7
- Момот, Ю. М. (2025). Судова правотворчість в контексті цифрової трансформації адміністративної юстиції. *Аналітично-порівняльне правознавство*, 4(2), 279–283. doi: 10.24144/2788-6018.2025.04.2.45
- Плаксюк, О., Горватова, В., & Якушев, О. (2023). Людський капітал як фактор підвищення ефективності та конкурентоспроможності компанії. *Академічний огляд*, 1(58), 160–174. doi: 10.32342/2074-5354-2023-1-58-12
- Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо уточнення обов'язків учасників судової справи: Закон України (2023). *Відомості Верховної Ради*, 95, 377.
- Редько, О. (2025). Цифровізація консультативно-дорадчих процесів у судовій владі: адміністративно-правовий аспект. *Академічні візії*, 48. doi: 10.5281/zenodo.17517483
- Угровецький, О., Катарага, О., & Давиденко, Д. (2023). Напрями впровадження іноземної інноваційної практики в кадрове забезпечення судово-експертних установ України. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*, 3, 34–47. doi: 10.32353/khrife.3.2023.03
- Федорова, Ю. В., Мірющенко, М. В., & Івченко, В. О. (2021). Цифрові технології в управлінні персоналом. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія: Економіка*, 12. Взято з [http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp\\_2021\\_12\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp_2021_12_12). DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-12\(24\)-11](https://doi.org/10.33296/2707-0654-12(24)-11)
- Чаркіна, Т. Ю. (2025). Новий підхід до управління персоналом в умовах цифрового менеджменту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 89, 223–232. doi: 10.18664/btie.89.330721
- Череп, А., Воронкова, В., Череп, О., Калюжна, Ю., & Андрюкайтене, Р. (2024). Тенденції розвитку людиноорієнтованого управління персоналом в умовах глобалізації та цифровізації: виклики та можливості. *Humanities studies*, 18, 176–188. doi: 10.32782/hst-2024-18-95-18
- Шевченко, А. В. (2020). Кадрові процеси в органах судового врядування. *Право та державне управління*, 1(1), 127–131. doi: 10.32840/pdu.2020.1-1.19
- Ясинок, М. М., & Котвяковський, Ю. О. (2023). Електронний Суд у цивільному судочинстві України. *Приватне та публічне право*, 1, 36–42. doi: 10.32782/26635666.2023.1.6
- Kovalenko, Y., Zakharova, O., Yakusheva, O., Yakushev, O., Hulak, D., & Kozlovska, S. (2021). Priorities for the development of regional information management based on system digitalization. *SHS Web of Conferences, EDP Sciences*, 126, 04002. doi: 10.1051/shsconf/202112604002