

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



**Co-funded by
the European Union**



Полтава
2025

забезпечення безперервності діяльності, підвищення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємств. Її ефективне забезпечення можливе лише за умови інтеграції аналітичних, управлінських та інноваційних підходів у єдину систему стратегічного менеджменту персоналу.

Список використаних джерел

1. Глушко А. Д. Деретуляція бізнес-середовища в Україні в умовах воєнного стану. Економічна безпека: держава, регіон, підприємство: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 29 вересня 2022 р. Полтава: НУПП, 2022. С. 24–27.
2. Onyshchenko S. V., Hlushko A. D. (Financial and digital inclusion of veterans in the aspect of strengthening socio-economic security. *Problems of modern transformations. Series: economics and management*. 2024. № 15. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-15-03-04> (дата звернення: 30.10.2025).
3. Gaydash O. Comparative Analysis of External and Internal Factors Affecting the Formation of Personnel Security in Ukrainian Enterprises. *Bulletin of the Academy of Labor, Social Relations and Tourism. Series: Economics, Psychology and Management*. 2025. № 6. URL: <https://doi.org/10.54929/3041-2390-2025-06-04-02> (дата звернення: 30.10.2025).
4. Державна служба статистики України. Ринок праці України: статистичний збірник 2024. Київ: Держстат України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>
5. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org> (дата звернення: 30.10.2025).
6. World Bank. (2024). Ukraine Economic Update: Spring 2024. Washington, DC: The World Bank. URL: <https://www.worldbank.org> (дата звернення: 30.10.2025).
7. Онищенко С. В., Глушко А. Д. Регуляторні інструменти підтримки та відновлення національної економіки України. Академічна й університетська наука: результати та перспективи: XV Міжнародна науково-практична конференція, 02 грудня 2022 р. Полтава: НУПП, 2022. С. 43–45.

УДК 005.96:334.72:338.246.8

Губа Л.М., к.т.н., доцент; Барабаш В.О., аспірант
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК ЕКОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ РЕГІОНУ

Сучасні виклики, спричинені війною, глобальними енергетичними кризами та соціально-економічною невизначеністю, зумовлюють необхідність пошуку нових управлінських моделей, що забезпечують не лише стійкість бізнесу, а й екологічну безпеку територій. Особливо це актуально для енергетичних підприємств, діяльність яких має значний вплив на стан довкілля та соціальну стабільність.

Одним із ключових чинників забезпечення сталого розвитку енергетичного сектору виступає кадровий потенціал підприємств. Ефективність його використання в умовах турбулентності залежить від рівня адаптивності системи управління персоналом. Під адаптивним управлінням кадровим потенціалом слід розуміти здатність підприємства гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища, оперативно перебудовувати структуру компетентностей працівників і забезпечувати баланс між економічною результативністю та екологічною відповідальністю.

Аналітичні дослідження, показані в таблиці 1, засвідчують наявність проблем в галузі. Їх результати показали, що кадровий дефіцит і низька адаптивність систем управлінням кадровим потенціалом створюють ризики для сталого розвитку. Представлені виклики

свідчать про формування комплексних ризиків для підприємств, пов'язаних із людським капіталом та кадровим забезпеченням. Дефіцит ключових навичок і старіння персоналу [1; 2] створюють підвищену загрозу зниження інноваційного потенціалу підприємств та ймовірність виробничих простоїв через нестачу кваліфікованих фахівців.

Таблиця 1

Основні кадрові виклики енергетичного сектору України [1-4]

№ з/п	Виклик	Джерело	Наслідки для підприємств
1	Дефіцит ключових навичок, старіюча база персоналу	[1, 2]	Зниження інноваційної спроможності, ризик простоїв
2	Нестабільність кадрового складу, обумовлена зовнішніми викликами (воєнний стан, міграція)	[4]	Ускладнення планування розвитку, висока плинність
3	Недостатня цифровізація HR-процесів і підготовки «зелених» компетенцій	[3]	Повільне реагування на зміни технологій, втрата конкурентоспроможності

Нестабільність кадрового складу, обумовлена зовнішніми викликами, зокрема воєнним станом та міграційними процесами [4], ускладнює стратегічне та оперативне планування розвитку, підвищує рівень плинності кадрів, що негативно впливає на стабільність функціонування організацій. Додатково, недостатня цифровізація HR-процесів та брак підготовки фахівців із «зеленими» компетенціями [3] сповільнюють адаптацію підприємств до технологічних змін і знижують їх конкурентоспроможність на ринку. Сукупна дія цих факторів формує суттєві перешкоди для ефективного розвитку підприємств у сучасних умовах, вимагаючи впровадження системних кадрових, освітніх та технологічних рішень.

З метою мінімізації виявлених ризиків доцільним буде акумулювати діяльність підприємств енергетичного сектору в розробленні стратегій розвитку людського капіталу, спрямованих на підвищення стійкості, інноваційності та ефективності діяльності в умовах сучасних викликів, на основних орієнтирах [5] (рис. 1).



Рисунок 1 – Схема моделі адаптивного управління кадровим потенціалом

На рисунку представлено системну модель розвитку людського капіталу в енергетичному секторі. Вона демонструє взаємозв'язок між ключовими елементами, необхідними для забезпечення конкурентоспроможності та стійкості підприємств галузі і взаємодоповнювальними напрямками. Так, інновації та технологічний розвиток забезпечують формування високотехнологічних компетенцій та адаптацію персоналу до сучасних енергетичних рішень; адаптація та впровадження – відображають здатність

підприємств оперативно реагувати на нові вимоги ринку та впроваджувати сучасні інструменти управління, включно з цифровими HR-системами; навчання та підготовка – напкм, який спрямований на ліквідацію дефіциту ключових навичок та оновлення компетентностей, що є критичним у контексті виявлених викликів (старіння персоналу, недостатня цифровізація). В свою чергу розробка політики та регулювання створює нормативні умови для інтеграції «зелених» компетенцій, цифрової трансформації та кадрової стабільності; сталий розвиток та управління довкіллям акцентує на необхідності підготовки фахівців, здатних працювати відповідно до екологічних стандартів і принципів сталості; а міжгалузева співпраця передбачає взаємодію підприємств, освітніх інституцій та державних органів для подолання кадрових дефіцитів і забезпечення обміну знаннями.

Таким чином, адаптивне управління кадровим потенціалом енергетичних підприємств є ключовою передумовою екологічної стійкості регіону та стратегічного розвитку галузі в умовах сучасних викликів. Проведений аналіз підтверджує, що кадрові ризики суттєво обмежують інноваційні можливості підприємств та ускладнюють їхню адаптацію до технологічних і регуляторних змін. Для часткового вирішення проблем доцільною є модель адаптивного управління кадровим потенціалом, яка демонструє, що ефективна кадрова стратегія має ґрунтуватися на взаємопов'язаних напрямках. Комплексне їх поєднання може забезпечити необхідний рівень гнучкості, здатності оперативно реагувати на зміни та формувати конкурентоспроможний людський капітал.

Список використаних джерел

1. Виклики щодо людського капіталу в енергетичному секторі – погляд представників бізнесу та місцевого самоврядування в Україні: дослідження Deloitte Ukraine 2025. URL: <https://www.deloitte.com/ua/uk/about/press-room/human-capital-challenges-energy-sector.html>
2. Human capital challenges in the energy sector – business and local government perspective in Ukraine. URL: <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone2/ua/en/docs/about/2024/eng-rebuild-ukraine-survey-results.pdf>.
3. Borovykov, O., Khilukha, O., Sochynska-Sybirtseva, I., Oliinyk, I. and Shevchenko, S. 2025. Features and trends in the development of HR management in Ukraine. Human Resources Management and Services. 7, 3 (Aug. 2025), 4627. URL: <https://doi.org/10.18282/hrms4627>
4. DIXI Group. Policy Brief «Supporting Ukraine’s Energy Sector: Keeping accession to the EU in sight». 2025. URL: https://dixigroup.org/en/analytic/policy-brief-supporting-ukraines-energy-sector-keeping-ukraines-accession-to-the-eu-in-sight/?utm_source.
5. Ukraine Energy Initiative. «Results of the energy sector workforce needs assessment». 2024. URL: https://ukraineenergyinitiative.com/results-of-the-energy-sector-workforce-needs-assessment/?utm_source

УДК502.58:630.64(477)

Динька П.К., к.е.н., доцент; Гоголь Т.М., аспірант
Національний лісотехнічний університет України
(м. Львів, Україна)

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНЕ ТРАНСФОРМУВАННЯ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Лісове господарство України сьогодні перебуває у складній фінансово-економічній ситуації, обумовленій реаліями воєнного стану та процесами радикального реформування управління у структурі найбільшого лісокористувача – Державного агентства лісових ресурсів. Основними особливостями лісгосподарювання у порівнянні з країнами Євросоюзу в нашій державі є [1]:

- майже вдвічі нижчий від європейського середній рівень лісистості;