

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

комунікація шляхів кар'єрного та фінансового зростання.

Замість реакції на фактичні звільнення, управління талантами має використовувати HR-аналітику та прогностичні моделі для ранньої ідентифікації та усунення факторів ризику плинності, а також для точної оцінки «вартості» заміщення:

1) ідентифікація «зон ризику»: моніторинг ключових показників (наприклад, тривалість перебування на посаді, рівень залученості/вигорання, взаємодія з керівником, частота внутрішніх переміщень);

2) моделювання вартості плинності: точний розрахунок фінансових та нефінансових втрат від звільнення ключового таланту для обґрунтування інвестицій в утримання;

3) автоматизація збору зворотного зв'язку: використання регулярних «пульс-опитувань» та аналізу настроїв (Sentiment Analysis) для оперативного реагування на незадоволення.

У середовищі високої плинності лінійний керівник є найбільш критичною ланкою у стратегії утримання. Його роль має бути перетворена з адміністративної на коучингову та менторську, з чіткою відповідальністю та KPI за збереження високого рівня залученості своїх ключових співробітників:

навчання лідерів: інвестиції у розвиток навичок «складних розмов», емоційного інтелекту та підтримки ментального здоров'я команди;

KPI на утримання: включення показників плинності та залученості команди до системи оцінки та винагороди керівників;

культура постійного зворотного зв'язку: впровадження регулярних індивідуальних зустрічей, спрямованих не на вихід, а на превентивне визначення факторів, що стимулюють залишатися в компанії.

В умовах високої плинності кадрів управління талантами перестає бути лише HR-функцією і перетворюється на стратегічний імператив бізнесу, спрямований на запобігання втраті ключового інтелектуального активу. Нова парадигма вимагає переходу від реактивного утримання до проактивного управління ризиками та формування внутрішньої стійкості. Це досягається через: превентивне втручання; гнучкість таланту; персоналізовану ціннісну пропозицію; лідерство, орієнтоване на збереження.

Таким чином, ефективне управління талантами в нестабільному середовищі – це безперервний, аналітично підкріплений процес інвестування у внутрішню гнучкість, що гарантує збереження критичних компетенцій та конкурентоспроможності організації, незважаючи на зовнішні виклики.

Список використаних джерел

1. Драган О. І., Пилипенко М. Л. Розвиток управління талантами в системі менеджменту персоналу підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 33. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/924>

2. Ситник Н. І., Пермінова С. А., Чупріна М. О. Стратегічні аспекти управління талантами в бізнес-організації. *Економічний простір*. 2024. Вип. 195. URL: <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2024/12/195-62-67-sytynyk.pdf>

УДК 502/504.062 : 622.32

Кудінова А.О., к.е.н., доцент; Журавель В.С., Тун Гуані, студенти
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

РОЗРОБКА ПРОЄКТУ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ (СЕМ) ЗА СТАНДАРТОМ ISO 14001 В КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ «ЗЕЛЕНИХ» ТЕХНОЛОГІЙ НА НАФТО- ГАЗОВИДОБУВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У контексті глобальних екологічних викликів та інтеграції України до європейського простору зростає необхідність впровадження інноваційних механізмів управління природоохоронною діяльністю, зокрема в екологічно чутливих галузях, таких як нафто-

газовидобувна. Впровадження СЕМ згідно з ISO 14001 дозволяє підприємствам не лише відповідати вимогам екологічного законодавства, але й формувати конкурентні переваги за рахунок підвищення ресурсоефективності та іміджу соціально відповідального бізнесу.

Метою дослідження є розробка комплексного проєкту впровадження СЕМ на нафто-газовидобувному підприємстві, як інструменту підтримки «зелених» технологій та забезпечення екологічної безпеки. Основні завдання:

- 1) аналіз вимог стандарту ISO 14001:2015;
- 2) оцінка поточного екологічного стану підприємства;
- 3) визначення пріоритетних напрямів «зелених» інновацій;
- 4) розробка етапів впровадження СЕМ.

Методологія дослідження: у дослідженні застосовано системний підхід, SWOT-аналіз, елементи екологічного аудиту та методику управління життєвим циклом продукції. Об'єктом дослідження обрано нафто-газовидобувне підприємство ТОВ «Дрегон Ойл Технолоджіс Юкрейн», яке функціонує на території Полтавської області.

Основні результати:

1. Аналіз нормативної бази. Встановлено, що ISO 14001 передбачає ідентифікацію екологічних аспектів діяльності, оцінку ризиків та встановлення цілей екологічного управління.

2. Діагностика екологічного стану. Виявлено значний вплив підприємства на довкілля: викиди в атмосферу, утворення бурових шламів, споживання водних ресурсів.

3. Проєкт впровадження СЕМ:

перший етап: попередній аудит, формування екологічної політики.

другий етап: встановлення цілей, розробка екологічних програм.

третій етап: впровадження систем моніторингу, підготовка персоналу.

четвертий етап: сертифікація та безперервне вдосконалення.

4. Інтеграція «зелених» технологій. Запропоновано впровадження:

- систем рекуперації газу;
- біологічного очищення стічних вод;
- цифрового моніторингу екологічних параметрів.

Впровадження СЕМ за ISO 14001 у нафто-газовидобувній галузі сприяє підвищенню екологічної відповідальності підприємств, зменшенню техногенного навантаження та формуванню передумов для переходу до сталої моделі розвитку. Поєднання екологічного менеджменту з «зеленими» технологіями є стратегічним напрямом модернізації енергетичного сектору України в умовах євроінтеграції.

Список використаних джерел

1. ISO 14001:2015 Environmental management systems – Requirements with guidance for use. Geneva: International Organization for Standardization, 2015. 30 p.

2. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25.06.1991 № 1264-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text> (дата звернення: 13.10.2025).

3. ДСТУ ISO 14001:2015. Системи екологічного управління. Вимоги та настанови щодо застосування. [На заміну ДСТУ ISO 14001:2006]. К.: Мінекономрозвитку України, 2016. 28 с.

4. Савицька Г. В. Екологічний менеджмент: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2019. 304 с.

5. Дороніна М. С. Системи екологічного менеджменту: європейські вимоги та українська практика. *Економіка та держава*. 2021. № 3. С. 92–96.