

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

remote collaboration platforms has redefined workplace dynamics, allowing organizations to maintain operations despite physical disruptions [1].

Another critical component is the development of resilient organizational cultures. This involves fostering a mindset of adaptability, continuous learning, and psychological safety. Training programs focused on crisis management, scenario planning, and emotional intelligence can empower employees to respond effectively to stress and change. Furthermore, inclusive leadership that values diverse perspectives can lead to more innovative and robust solutions during crises.

Sustainable development must remain a guiding principle even in times of crisis. Short-term responses should align with long-term goals, ensuring that emergency measures do not compromise environmental integrity or social equity. For example, rebuilding efforts after natural disasters present opportunities to implement green infrastructure and promote community resilience.

This paper proposes a conceptual framework for managing in extreme conditions that integrates three pillars: innovation, resilience, and sustainability. Innovation drives the development of new tools and processes; resilience ensures continuity and recovery; and sustainability anchors actions in ethical and long-term considerations. By aligning these elements, organizations can not only survive but thrive in the face of adversity.

In conclusion, the complexity and frequency of extreme events necessitate a paradigm shift in management practices. Through the adoption of innovative technologies, cultivation of resilient cultures, and commitment to sustainable principles, leaders can better navigate uncertainty and build organizations capable of withstanding future shocks. This topic invites further discussion on best practices, case studies, and interdisciplinary approaches to enhance our collective capacity for managing in extreme conditions.

## References

1. Smith J., Johnson L. Management in Extreme Conditions: Challenges, Innovations, Sustainable Development. *Journal of Management and Sustainability*. 2023. Vol. 13. №. 2. URL: <https://jmsjournal.org/article/2023-extreme-management-ai> (accessed: 15.10.2025).

УДК 005.21:658

Бехтер О.С., аспірант

Науковий керівник: Кулик В.А., д.е.н., професор

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
(м. Полтава, Україна)*

## ІННОВАЦІЙНО-МОТИВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

В умовах динамічного розвитку національної економіки та посилення євроінтеграційних процесів ключовим фактором підвищення ефективності діяльності підприємств стає впровадження інноваційно-мотиваційних стратегій у систему інноваційного менеджменту. Як зазначає Гончарова [1], сучасний інноваційний менеджмент потребує комплексного підходу, який поєднує інструменти технологічних інновацій з управлінськими рішеннями, спрямованими на активізацію людського потенціалу.

Одним із головних завдань інноваційного менеджменту є формування мотиваційного середовища, яке стимулює персонал до впровадження нових ідей, технологій та управлінських рішень [2]. Успішна мотиваційна стратегія має враховувати не лише матеріальні стимули, але й розвиток нематеріальних мотиваторів – професійного визнання, можливостей самореалізації, корпоративної культури підтримки інновацій та навчання протягом життя. Одним із найважливіших напрямів удосконалення інноваційного менеджменту є впровадження

HR-технологій, які базуються на аналітиці великих даних та штучному інтелекті [3].

Такі технології дозволяють індивідуалізувати підхід до працівників, підвищити рівень залученості персоналу та адаптивність підприємств до змін ринку.

Європейська комісія у своїх звітах підкреслює важливість людського капіталу як рушійної сили інноваційного розвитку [4]. Тому підприємства, які орієнтуються на європейські стандарти менеджменту, мають інтегрувати у свої стратегії принципи соціальної відповідальності, сталого розвитку та інноваційного підходу до управління кадрами. Це створює додану вартість і сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства на міжнародному ринку.

Ефективність реалізації інноваційно-мотиваційних стратегій залежить від рівня інституційної підтримки, розвитку партнерств між бізнесом і наукою, а також від готовності керівництва до організаційних змін [5]. В Україні актуальним завданням залишається формування культури інноваційного мислення, яка стане основою довгострокового розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції.

Отже, інноваційно-мотиваційні стратегії виступають важливою складовою системи інноваційного менеджменту підприємств, забезпечуючи синергію між технологічними змінами, людським потенціалом і організаційною культурою. Їх реалізація сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємств, розвитку інноваційної економіки та інтеграції України у європейський економічний простір.

### Список використаних джерел

1. Гончарова Н. Інноваційний менеджмент: сучасні виклики та тенденції розвитку. *Економіка і регіон*. 2021. № 4. С. 45–52.
2. Петренко О. Формування мотиваційної політики підприємства в умовах цифровізації. *Бізнес Інформ*. 2022. № 3. С. 76–82.
3. Кравченко І. Інноваційні HR-технології як чинник підвищення ефективності управління персоналом. *Вісник економічної науки України*. 2023. № 1. С. 89–94.
4. European Commission. *Innovation and Human Capital Report*. Brussels, 2024. 112 p.
5. Дяченко Л. Роль мотиваційних стратегій у розвитку інноваційного потенціалу підприємств. *Економіка та держава*. 2025. № 2. С. 33–38.

УДК 005.74

Бехтір М.В., студент  
Науковий керівник: Кудінова А.О., к.е.н., доцент  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)

### ВПРОВАДЖЕННЯ ESG-КРИТЕРІЇВ У СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні виклики, пов'язані з глобальними змінами клімату, деградацією довкілля та посиленням соціальної відповідальності бізнесу, зумовили необхідність трансформації підходів до управління підприємствами. Одним із ключових інструментів такої трансформації стали ESG-критерії (Environmental, Social, Governance), які відображають екологічні, соціальні та управлінські аспекти діяльності компаній. Екологічні принципи – про те, наскільки компанія дбає про збереження довкілля. Соціальні принципи демонструють ставлення компанії до персоналу, постачальників, клієнтів, партнерів, споживачів.

Щоб відповідати цим стандартам, бізнес має працювати над якістю умов праці, сприяти розвитку співробітників, стежити за гендерним балансом та інвестувати в соціальні проєкти [1].

Environmental (навколишнє середовище) - спрямований на мінімізацію негативного впливу підприємства на довкілля. Він охоплює питання раціонального використання