

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

Кривега О.Ю., студент
Науковий керівник: Карпенко Ю.В., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ В УМОВАХ ВИСОКОЇ ПЛИННОСТІ КАДРІВ

Талант – це сукупність здібностей людини: притаманних їй обдарувань, умінь, знань, досвіду, інтелекту, характеру та енергії, також відноситься здібність до навчання та зростання. На думку дослідників, талановитий працівник – це працівник, який має професійні компетентії, досвід, працює з високою самовіддачею, креативністю і продуктивністю, постійно прагне покращити власні результати своєї роботи. Для кожної категорії персоналу можуть бути свої показники для визначення талановитого працівника: управлінські, технологічні, технічні, маркетингові рішення (здобутки), досягнення економічних результатів, забезпечення рівня – конкурентоспроможності продукції, винахідництва, раціоналізаторства, сертифікації за стандартами, наставництва тощо. Кожне підприємство також може висувати власні вимоги до персоналу з метою розвитку талановитих працівників та забезпечення їхньої конкурентоспроможності [1].

Стратегічне управління талантами є відповіддю на потребу у підвищенні ефективності використання інтелектуальних ресурсів організації для вирішення широкого спектру задач – розробки інноваційних продуктів, оптимізації управлінських рішень, досягнення конкурентних переваг та створення додаткової вартості. В умовах викликів, спричинених воєнною агресією РФ, цінність талантів значно зростає, як і потреба в їх управлінні на стратегічних засадах. Розроблення стратегії управління талантами ґрунтується на таких принципах:

- узгодженість стратегії управління талантами із бізнес стратегією та HR-стратегією компанії;
- структурна цілісність і збалансованість заходів управління талантами;
- гнучкість і адаптивність стратегії управління талантами в залежності від мінливих факторів зовнішнього і внутрішнього середовища;
- розподілене лідерство в управлінні талантами, до якого залучаються вище керівництво, HR підрозділ та лінійні менеджери;
- брендинг талантів [2].

В умовах високої плинності кадрів, традиційний фокус управління талантами на жорсткому утриманні має зміститися на забезпечення внутрішньої стійкості організації, що досягається через розвиток «ліквідності» таланту і гнучкої стратегії постійного заміщення:

«ліквідність таланту»: розвиток крос-функціональних навичок для швидкого перекидання ресурсів між відділами;

проактивне управління звільненням: перетворення процесу звільнення на збір критичних знань і підтримку «теплого» зв'язку для майбутнього рекрутингу;

створення пулу наступників: прискорення програм розвитку резерву для критичних посад, щоб скоротити час на заміщення.

Універсальні пакети компенсацій неефективні проти високої плинності кадрів. Ефективне утримання вимагає глибокої персоналізації досвіду працівника та переходу до індивідуально налаштованих систем винагороди, що відповідають унікальним потребам та етапу життєвого циклу співробітника:

«ціннісна пропозиція працівника» як диференціатор: чітке акцентування нематеріальних бенефітів (автономія, місія, вплив, гнучкість) як вирішального фактору вибору та утримання, особливо для висококваліфікованих спеціалістів;

кафетерій бенефітів: надання талантам можливості самостійно обирати між пріоритетами (навчання, спорт, психологічна підтримка, додаткова відпустка, віддалена робота);

прозорість та гнучкість оплати: регулярний перегляд даних ринку праці та чітка

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-