

**Міністерство освіти і науки України**  
**Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права**  
**Національного університету**  
**«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)**  
**Національна школа публічного адміністрування (Канада)**  
**Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)**  
**Гентський університет (Бельгія)**  
**Балтійська міжнародна академія (Латвія)**  
**Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)**  
**Покров Чехінвест s.r.o. (Чеська Республіка)**  
**Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)**  
**Національний технічний університет України**  
**«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Україна)**  
**Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)**  
**Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)**  
**Державний торговельно-економічний Університет (Україна)**  
**Сумський державний університет (Україна)**  
**Львівський державний університет фізичної культури**  
**імені Івана Боберського (Україна)**  
**Ужгородський національний університет (Україна)**  
**Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної**  
**академії наук України» (Україна)**  
**Державна установа «Інститут демографії та проблем якості життя**  
**Національної академії наук України» (Україна)**  
**Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти (Україна)**  
**Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської**  
**організації «Співка аудиторів України» (Україна)**  
**Торгово-промислова палата України (Україна)**



## **ЗБІРНИК**

# **III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»**



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**05 червня 2025 року**

**ПОЛТАВА**

**Ministry of Education and Science of Ukraine  
National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»  
Educational and Research Institute of Finance, Economy, Management and Law  
(Ukraine)  
National School of Public Administration (Canada)  
Varna Free University «Chernorizets Hrabar» (Bulgaria)  
Ghent University (Belgium)  
Baltic International Academy (Latvia)  
The International Research Education & Training Center (Estonia)  
Pokrov Czechinvest s.r.o. (Czech Republic)  
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Ukraine)  
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»  
(Ukraine)  
V. N. Karazin Kharkiv National University (Ukraine)  
Kyiv National University of Construction and Architecture (Ukraine)  
State University Of Trade And Economics  
Sumy State University (Ukraine)  
Lviv State University of Physical Culture named after Ivan Bobersky (Ukraine)  
Uzhhorod National University (Ukraine)  
Public Institution «Institute for Economics and Forecasting of the National Academy  
of Sciences of Ukraine» (Ukraine)  
Public Institution «Institute for Demography and Quality of Life of the National  
Academy of Sciences of Ukraine» (Ukraine)  
Ukrainian Association for Management Development and Business Education  
(Ukraine)  
Poltava Territorial Branch of the All-Ukrainian Professional NGO «Union of Auditors  
of Ukraine» (Ukraine)  
Ukrainian Chamber of Commerce and Industry (Ukraine)**

## **COLLECTION**

### **III International Scientific and Practical Internet Conference**

#### **«SUSTAINABLE DEVELOPMENT: CHALLENGES AND THREATS IN CONDITIONS OF MODERN REALITIES»**

**June 05, 2025**



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**Poltava**

УДК 330.34-021.87”363”:342.77  
С 76

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу  
Національного університету імені Юрія Кондратюка заборонено

**Редакційна колегія:**

Онищенко С.В., д.е.н., професор;  
Крекотень І.М., к.е.н., доцент;  
Глебова А.О., к.е.н., доцент;  
Глушко А.Д., к.е.н., доцент;  
Гришко В.В., д.е.н., професор;  
Карпенко Є.А., к.е.н., доцент;  
Кульчій І.О., канд. держ. упр, доцент;  
Птащенко Л.О., д.е.н., професор;  
Свистун Л.А., к.е.н., доцент;  
Чижевська М.Б., к.е.н., доцент;  
Чичкало-Кондрацька І.Б., д.е.н., професор.

**Сталий розвиток: виклики та загрози в умовах сучасних реалій** : матеріали  
С 76 III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 05 червня 2025 р. – Полтава :  
Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2025. – 387 с.

У збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції розглянуто теоретичні, методологічні й практичні аспекти, виклики та загрози розвитку суб’єктів господарювання та держави в умовах сучасних реалій.

Досліджено теоретичні та практичні аспекти співпраці влади, менеджменту підприємства та громадських інституцій у контексті цілей сталого розвитку. Визначено проблеми та перспективи стабілізації фінансової системи як умова євроінтеграції України. Висвітлено сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної економічної діяльності України. Досліджено особливості бухгалтерського обліку, аудиту, контролю й оподаткування суб’єктів господарювання в умовах сучасних реалій, а також окреслено перспективи соціально-економічного розвитку країни в контексті євроінтеграції.

Збірник розраховано на фахівців із фінансів, економіки та менеджменту, працівників органів державної влади й місцевого самоврядування, науковців, викладачів, аспірантів і студентів.

УДК 330.34-021.87”363”:342.77  
С 76

*Матеріали друкуються мовою оригіналів.  
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори*

ISBN 978-966-616-186-7

© Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Studies of age adaptation to the workplace show that young workers (under 30) are faster at mastering new technologies, flexible in communication, but often lack experience in adapting to corporate culture. Working-age middle-aged people (30–50) have a stable professional identity, developed competencies, but may be less motivated to change. Older workers (50+) are often characterized by high loyalty and responsibility but may have difficulties with digital transformation and psychological adaptation to the new environment.

That is why HR managers should pay attention to factors that influence age adaptation to accelerate this process, namely: organizational culture and support from management; mentoring and mentoring systems for employees of different ages; existing training programs that should be focused on developing skills throughout life; flexibility of working conditions (hybrid format, adapted schedules, individual development trajectories). An important aspect is the creation of multi-age teams that allow combining the innovativeness of young people and the experience of older colleagues. After all, the exchange of knowledge and values within such teams is a critical resource for the organisation's development.

Therefore, competency assessment and support for age adaptation are not just the task of HR managers, but become part of the overall personnel development strategy. Investing in these processes enables you to reduce staff turnover, increase productivity, and create a cohesive team focused on shared goals.

*\*(This thesis was prepared as part of the Erasmus+ Jean Monnet Module project implementation «Formation of the personality development strategy in the digital educational space: Ukraine-EU» (Grant Agreement № 101127592 – FPDSDESUEU))*

### Reference

1. Boyatzis, R. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons, 2002.
2. OECD (2021). Working Better with Age: Ageing and Employment Policies. OECD Publishing.

УДК 330.1

Басараб Є.С.

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

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

## **РОЛЬ СПІВПРАЦІ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩЕМ У КОНТЕКСТІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Ефективне досягнення Цілей сталого розвитку можливе лише за умови тісної співпраці влади, бізнесу та громадських організацій, оскільки сталий розвиток є багатовимірною концепцією, що вимагає інтеграції соціальних, економічних і екологічних підходів. Жоден із секторів не може досягти стійких результатів у відриві від інших, тому партнерство стає основою для створення сталих політик і рішень.

Сучасний бізнес має вийти за межі класичної логіки прибутковості та інтегрувати принципи сталого розвитку у свою корпоративну стратегію, адже саме приватний сектор володіє значними фінансовими, технологічними та управлінськими ресурсами. Через інновації, екологічну модернізацію та соціальну відповідальність компанії можуть не лише мінімізувати шкоду для довкілля, а й створити позитивний вплив на суспільство.

Держава через механізми влади повинна виступати не лише регулятором, а й активним фасилітатором сталого розвитку, стимулюючи бізнес до екологічної модернізації та підтримуючи громадські ініціативи. Це можливо шляхом запровадження сприятливих законодавчих рамок, фінансових інструментів підтримки (субсидій, податкових пільг) і створення відкритих платформ для діалогу між секторами.

Громадські організації є важливою ланкою у забезпеченні демократичного контролю та просуванні Цілей сталого розвитку серед широкого кола населення, адже вони діють ближче до громади, мають високий рівень довіри серед громадян і можуть оперативно реагувати на соціальні чи екологічні виклики. Їхня роль у формуванні активного громадянського суспільства є критично важливою для сталого розвитку.

Цілі сталого розвитку мають бути чітко відображені у національних програмах і стратегіях розвитку, що реалізуються на державному рівні, оскільки без інституційного закріплення вони залишаються декларативними. Влада має створити механізми оцінки прогресу, систематично залучати зацікавлені сторони до процесу розробки та впровадження політик, і таким чином забезпечити відповідальність усіх учасників.

Локалізація Цілей сталого розвитку є критично важливою, адже сталий розвиток повинен враховувати не лише глобальні виклики, а й місцеві потреби та ресурси. Громади, органи місцевого самоврядування та місцевий бізнес можуть розробляти власні цілі й показники ефективності, що сприятиме більш гнучкому й адаптивному управлінню розвитком.

Компанії, які впроваджують принципи сталого розвитку, мають вищий рівень лояльності з боку клієнтів, інвесторів і партнерів, оскільки у сучасному світі все більше цінується прозорість, етичність і соціальна відповідальність. Такий бізнес формує позитивний імідж, забезпечує довгострокову стабільність і демонструє, що прибуток може поєднуватись з користю для суспільства та довкілля.

Влада повинна створити ефективні механізми для участі громадськості у прийнятті рішень щодо сталого розвитку, зокрема через проведення публічних консультацій, формування дорадчих рад та фінансування громадських ініціатив. Це сприятиме прозорості, відповідальності та врахуванню різноманітних точок зору, що є основою демократичного управління.

Громадські організації відіграють критичну роль у поширенні знань про сталий розвиток, формуванні екологічної свідомості та мобілізації населення до дій, адже саме вони проводять освітні кампанії, реалізують волонтерські програми, створюють інформаційні платформи та просувають нові підходи до вирішення соціальних і екологічних проблем.

Сталий розвиток не може бути досягнутий шляхом ізольованих дій, він потребує цілісного, скоординованого підходу на основі партнерства між владою, бізнесом та громадянським суспільством, яке базується на спільно визначених цілях, цінностях і прозорості. Лише через такий підхід можливо забезпечити баланс між економічним зростанням, соціальною справедливістю та збереженням довкілля для майбутніх поколінь.

### Список використаних джерел

1. Васильєва О.І., Васильєва Н.В.. Концептуальні засади сталого розвитку територіальних громад. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018, 8. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/8\\_2018/17.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/8_2018/17.pdf). 2 (дата звернення: 09.05.2025)
2. Про Основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки: Постанова Верховної Ради України від 05 берез. 1998 р. N 188/98вр. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/188/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 09.05.2025)
3. Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/ card/5/2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5/2015) (дата звернення: 09.05.2025)
4. Лелеченко А.П. Феномен поняття «сталий розвиток». Державне управління: удосконалення та розвиток. 2017, 12. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1649> (дата звернення: 09.05.2025)