



Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут
бізнесу, економіки та менеджменту

УПРАВЛІНСЬКІ ПАРАДИГМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

**MANAGEMENT PARADIGMS OF SUSTAINABLE
DEVELOPMENT AND INCLUSIVE ECONOMIC GROWTH**

Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції
(Україна, Суми, 27–28 листопада 2024 року)

Суми
Сумський державний університет
2024

УДК 005.8:502.131.1(063)

Е 45

*Рекомендовано до видання
вченою радою Сумського державного університету
(протокол № 5 від 12 грудня 2024 року)*

Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання :
Е 45 матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» / за заг. ред. І. І. Рекуненка, В. В. Сулим. – Суми : Сумський державний університет, 2024. – 409 с.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» містять результати наукових досліджень, пов'язаних з актуальними проблемами науки й практики управління та застосуванням інклюзивного підходу до їх вирішення для досягнення цілей сталого розвитку.

Для науковців, аспірантів, студентів, представників органів державної влади й місцевого самоврядування, науково-дослідних і проєктних організацій, комерційних фірм та закладів вищої освіти й широкого кола читачів.

The materials of the International scientific and practical conference "Management paradigms of sustainable development and inclusive economic growth" provide the results of scientific research related to the current problems of management science and practice and the application of an inclusive approach to their solution in order to achieve the goals of sustainable development.

For scientists, PhD students, students, representatives of state authorities and local self-government bodies, research and project organizations, commercial companies and higher education institutions and a wide range of readers.

УДК 005.8:502.131.1(063)

© Сумський державний університет, 2024

ЗМІСТ

<i>Лозова О.В.</i>	Особливості функціонування благодійних організацій	
<i>Бондаренко М.П.</i>	під час війни: резильєнтність та мотивація	
<i>Піддубна Я.Ю.</i>	працівників.....	12
<i>Наталія Лебедєва</i>	Корпоративна культура в системі HR-менеджменту.	
	16
<i>Юлія Братішко</i>	Напрями соціально відповідальної діяльності	
	фармацевтичних організацій під час правового	
	режиму воєнного стану в Україні.....	19
<i>Валентина Ходзицька</i>	Оцінка життєвого цикла: мінімізація негативного	
	впливу на довкілля в звітності зі сталого	
	розвитку.....	22
<i>Юрій Карпенко</i>	Сучасні HR -тренди: подяки та визнання через	
<i>Денис Супрун</i>	технології.....	25
<i>Максим Безвідний</i>	Сучасні методи навчання та розвитку персоналу з	
<i>Антон Копилець</i>	акцентом на кар'єрне зростання.....	28
<i>Тетяна Кучміюва</i>	Інноваційні методи мотивації співробітників в	
<i>Богдана Пешкова</i>	сучасних умовах.....	31
<i>Юлія Матвєєва</i>	Бібліометричний аналіз як інструмент визначення	
<i>Артем Барикін</i>	напрямок удосконалення управлінських практик в	
	системі надання адміністративних послуг.....	35
<i>Інна Яцкевич</i>	Управління цінностями інвестиційної діяльності для	
	операторів мобільного зв'язку України.....	39
<i>Віктор Рожко</i>	Адаптація стратегій мерчандайзингу під час	
<i>Ілона Чубка</i>	гуманітарних криз.....	42
<i>Світлана Мороз</i>	Впровадження циркулярної економіки у фармації:	
<i>Григорій Подгайний</i>	досвід провідних компаній.....	44
<i>Крамський С.О.</i>	Публічне управління в сфері логістичних ринків під	
	час військового впливу.....	49
<i>Любов Перетятко</i>	Досвід європейських країн у використанні моделей	
<i>Лілія Балаш</i>	розвитку управління персоналом організації.....	52
<i>Дарина Золіна</i>	Удосконалення взаємодії між інститутами	
	громадянського суспільства та органами влади в	
	Україні та за її межами.....	54
<i>Юлія Бондар</i>	Управління системою екологічного менеджменту в	
<i>Інга Мірошниченко</i>	готельних комплексах.....	56
<i>Яна Деренська</i>	Опис системи контролю виконання проекту.....	59
<i>Тетяна Коляда</i>	Регламентація внутрішнього аудиту як інструмент	
<i>Ярослав Березняков</i>	забезпечення ефективності системи управління	
	якістю.....	61
<i>Кирило Хандюк</i>	Розвиток мережі центрів медичної реабілітації у	
	прифронтових регіонах України: досвід Дніпра.....	63

<i>Зінаїда Живко</i>	Фінансове забезпечення бізнесу та страхування в	
<i>Євген Топольницький</i>	умовах воєнної економіки.....	67
<i>Віктор Живко</i>		
<i>Сергійчук С.І.</i>	Стан і тенденції розвитку ринку кормів для домашніх тварин в умовах війни.....	69
<i>Анна Дзернюк</i>	Взаємозв'язок гейміфікації та біхевіористичних методів: переваги і обмеження в управлінні проектами.....	74
<i>Юлія Матвєєва</i>		
<i>Олександр Сміян</i>	Огляд державних програм економічної підтримки підприємств.....	77
<i>Олена Проскурня</i>		
<i>Людмила Ширяєва</i>	Фактор ризику при визначенні ціни за право користування ресурсом.....	81
<i>Карина Бондар</i>		
<i>Вікторія Сулим</i>	Управління відходами в контексті досягнення цілей сталого розвитку.....	83
<i>Вікторія Ковальова</i>	Сутність поняття «імідж підприємства» та особливості його створення.....	85
<i>Валерій Шкрєба</i>		
<i>Наталія Статива</i>	Система надання публічних послуг в Україні: сучасні реалії.....	87
<i>Захарченко В.І.</i>	Заходи конкурентної розвідки в системах бізнесу, освіти, урядовому управлінні.....	89
<i>Максимова О.А.</i>		
<i>Галина Тимохова</i>	Вплив стратегій розвитку зовнішньоекономічної діяльності на організаційну культуру підприємства в Україні.....	92
<i>Яна Нікіфорова</i>		
<i>Вадим Михайлюта</i>	Управління медичним підприємством в умовах невизначеності на засадах доказової практики.....	94
<i>Микола Меркулов</i>	Проблеми функціонування інвестиційного ринку країни.....	98
<i>Анна Семенюк</i>		
<i>Тетяна Кучмійова</i>	Сучасні тренди та практики екологічної відповідальності бізнесу	101
<i>Анастасія Саркова</i>		
<i>Юлія Матвєєва</i>	Бібліометричний аналіз наукових досліджень з управління якістю в галузі охорони здоров'я.....	105
<i>Олександр Олешко</i>		
<i>Євгенія Яшукова</i>		
<i>Тетяня Метіль</i>	Сучасні аспекти використання програмно-цільового підходу в управлінні соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання.....	109
<i>Анастасія Гончарук</i>		
<i>Михайло Березовчук</i>	Ефективність публічного управління у боротьбі з легалізацією доходів, одержаних злочинним шляхом: механізми, інструменти та перспективи.....	111

<i>Богдан Меркулов</i>	Проблеми впровадження електронного документообігу в медичному закладі.....	113
<i>Сергій Кузьменко</i>	Механізми державного управління в оборонній промисловості України: сучасний стан та перспективи розвитку.....	115
<i>Мирослав Урошев</i>	Сучасні механізми стимулювання інноваційної активності регіонів України: міжнародний досвід та вітчизняні реалії.....	117
<i>Ihor Bas</i>	Characteristics of GIG contracts as an innovative form of employment in Ukraine.....	119
<i>Oleh Hladkyi</i>	Trends in the Ukrainian IT Market.....	121
<i>Andrii Shupik</i>	Agility and management strategy for IT excellence.....	123
<i>Віталій Захарченко</i>	Коректність використання інструментарію концесії..	127
<i>Юлія Гутарева</i>		
<i>Артур Дуднік</i>		
<i>Юлія Сойка</i>	Проблематика забезпечення якості надання послуг в органах місцевого самоврядування в Україні.....	130
<i>Марія Зяйлик</i>		
<i>Людмила Ширяєва</i>	Інструменти конкурентної розвідки у бізнесі та освіті.....	133
<i>Моргун О.Ю.</i>		
<i>Ярослав Богдан</i>	Реалізація соціально-економічної політики підприємств у туристичній сфері в контексті інклюзивного економічного зростання.....	135
<i>Галина Тимохова</i>	Підходи до оцінки ефективності економічної діяльності підприємства.....	138
<i>Олександр Дерюга</i>		
<i>Альона Пляскіна</i>	Дослідження розвитку регіону відповідно до розміщення ресурсів у міжнародній практиці.....	140
<i>Олексій Сологуб</i>	Кайдзен як універсальна, комплексна організаційно-управлінська система покращення процесів роботи та забезпечення сталого розвитку.....	142
<i>Юлія Матвєєва</i>	Роль цифрових інновацій у прискоренні сталого розвитку: кейс-аналіз впливу цифрових рішень на декарбонізацію виробничих процесів.....	147
<i>Едуард Богдан</i>		
<i>Альона Заславська</i>	Розвиток управлінських компетенцій за допомогою технологій штучного інтелекту.....	151
<i>Дар'я Кушнерьова</i>		
<i>Наталія Столярчук</i>		
<i>Наталія Столярчук</i>	Роль технологій штучного інтелекту в авіаційному менеджменті.....	154

<i>Максим Алексєєв</i>	Парадигма цифровізації та системний підхід до управління логістичними процесами підприємств...	156
<i>Микола Небава</i>	Проблеми та перспективи міжкультурних комунікацій у менеджменті організацій.....	158
<i>Олексій Горбатенко</i>	The role of administration in screening programs at national, regional and local levels.....	161
<i>Ольга Балабаш</i>	Особливості менеджменту організацій в умовах цифровізації економіки та зростання кількості розподілених (віртуальних) команд.....	163
<i>Ihnatova T.O.</i>	Зростання ефективності підприємств через покращення соціально-психологічного клімату.....	167
<i>Лариса Піддубна</i>	Стратегії та інструменти декарбонізації.....	171
<i>Тетяна Самофалова</i>	Соціальна відповідальність та стійкий розвиток: роль менеджменту в реалізації соціально відповідальних ініціатив.....	175
<i>Анна Оніщенко</i>	Розвиток методології антикризового управління у трансформаційній економіці.....	178
<i>Юлія Матвєєва</i>	Формування і реалізація промислової політики високотехнологічного розвитку в Україні.....	180
<i>Вадим Желіба</i>	Розбудова інноваційного майбутнього України.....	182
<i>Марина Изотова</i>	Особливості процесу внутрішнього контролю на агропромислових підприємствах.....	186
<i>Меркулов Д. М.</i>	Управління фінансовими ризиками в закладах охорони здоров'я.....	191
<i>Захарченко В. І.</i>	Удосконалення механізмів контролю в діяльності органів державного управління: виклики та перспективи України.....	195
<i>Гончарук А. В.</i>	Інструменти цифрових комунікацій для управління командами.....	198
<i>Валентина Дятлова</i>	Розвиток комунікаційного процесу в форматі відновлення України.....	201
<i>Максим Гречаний</i>	Impact of digital education on the public administration skills development.....	204
<i>Тетяна Метіль</i>	Економічні аспекти впровадження відновлюваних джерел енергії.....	207
<i>Софія Брезницька</i>		
<i>Володимир Солодкий</i>		
<i>Каріна Таранюк</i>		
<i>Євген Люлевич</i>		
<i>Каріна Таранюк</i>		
<i>Діна Єрохіна</i>		
<i>Яна Козинець</i>		
<i>Валентина Дятлова</i>		
<i>Поліна Матюшенко</i>		
<i>Oleksandr Ostrovskyi</i>		
<i>Кирило Трушин</i>		
<i>Олена Проскурня</i>		

<i>Владислав Бут</i>	Соціальна інклюзія та її зв'язок зі сталим економічним розвитком на рівні місцевих громад....	211
<i>Яна Гербут</i>	Роль системи управління відходами в умовах екологізації світового господарства.....	213
<i>Віктор Рожко</i> <i>Єлизавета Аносова</i>	Управління елементами візуального мерчандайзингу у торговельній діяльності підприємств.....	217
<i>Іван Ольховик</i>	Ефективне управління змінами в закладах освіти....	221
<i>Вікторія Пономаренко</i>	Управління розвитком кадрового забезпечення діяльності суду.....	223
<i>Тетяна Мирошніченко</i>	Формування стратегічних переваг системи управління державною установою.....	225
<i>Людмила Яловега</i> <i>Ольга Лега</i> <i>Тетяна Прийдак</i> <i>Дмитро Ткаченко</i>	Циркулярна економіка як інструмент сталого розвитку: виклики та перспективи.....	227
<i>Яна Соя</i>	Особливості управління проектом хімічного виробництва.....	229
<i>Яна Соя</i>	Напрямки удосконалення управління районом судом міста.....	231
<i>Вадим Харченко</i>	Особливості управління ефективністю діяльності державної установи.....	233
<i>Ярослав Притика</i>	Особливості удосконалення системи управління служби судової охорони.....	235
<i>Мартинець В.В.</i> <i>Шейко О.О.</i>	Формування механізмів антикризового управління на місцевому рівні.....	237
<i>Зінаїда Живко</i> <i>Ольга Мартин</i> <i>Олег Обезчиків</i> <i>Олена Кравченко</i>	Механізми страхування бізнесу в умовах підвищеного ризику та післявоєнного відновлення.....	239
<i>Ірина Бочевар</i>	Прозорість та підзвітність в системі управління державним боргом.....	242
<i>Ірина Бочевар</i>	Адаптивне управління персоналом як ключовий фактор сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання.....	244
<i>Павло Гапченко</i>	Особливості впровадження проектного підходу в стратегічний розвиток бізнесу.....	248
<i>Петруня Ю.Є.</i> <i>Єдинак В.Ю.</i> <i>Петруня В.Ю.</i>	Глобальна діджиталізація: трансформація бізнес-середовища та організації управлінської діяльності.....	250

<i>Максим Швагірев</i>	Формування задач менеджменту із залучення персоналу у процес змін на підприємстві.....	253
<i>Владислав Фукалов</i>	Особливості впровадження проєктного підходу в бухгалтерських організаціях.....	256
<i>Денис Смоленніков</i>	Управління підприємством на засадах сталого розвитку.....	259
<i>Дарія Бабченко</i>		
<i>Наталія Гришина</i>	Діджиталізація як інструмент удосконалення та оптимізації бізнес-процесів на підприємстві.....	262
<i>Андрій Омеко</i>		
<i>Олексій Новак</i>	Інноваційні моделі управління для підтримки інклюзивного економічного зростання.....	265
<i>Валентина Іванова</i>	Інтелектуальний потенціал як основа реалізації інноваційної стратегії.....	269
<i>Олег Іванов</i>		
<i>Іван Омельченко</i>	Перспективи впровадження концепції створення спільної цінності в Україні.....	271
<i>Андрій Романенко</i>	Стандарти професійної діяльності державних службовців як інструмент підвищення ефективності державного управління.....	273
<i>Сергій Шапаренко</i>	Порівняльний аналіз методів та інструментів управління стейкхолдерами проєкту.....	276
<i>Альона Євдокимова</i>	Управління маркетинговою діяльністю підприємства.....	279
<i>Дарина Соколова</i>		
<i>Юлія Добринь</i>	Сучасний стан системи обслуговування платників податків.....	281
<i>Василь Семилетов</i>	Аналіз методів управління проєкту розробки програмного забезпечення.....	284
<i>Аліна Височина</i>	Методичні засади прогнозування волатильності рівня макроекономічної стабільності.....	287
<i>Марина Сидорова</i>	Взаємодія управління бізнес-процесами і корпоративної соціальної відповідальності в умовах сталого розвитку.....	290
<i>Ян Веньлун</i>		
<i>Павло Брінь</i>		
<i>Iuliia Myroshnychenko</i>	Impact of renewable energy on wellbeing in developing and post-conflict regions.....	293
<i>Володимир Петренко</i>	Впровадження системи контролю якості в проєктах: методології та підходи.....	297
<i>Станіслав Котенко</i>	«Розумне управління відходами» як крок до енергетичної незалежності.....	301
<i>Адель Дарвіш</i>	Оптимізація роботи медичного персоналу із застосуванням методів тайм-менеджменту в закладах охорони здоров'я.....	303
<i>Вадим Лук'янихін</i>		

<i>Шейх Касем Муавейя</i>	Соціально-економічний потенціал Садівської сільської громади Сумського району.....	306
<i>Лук 'янихін В.О.</i>		
<i>Оксана Шаповал</i>	Система надання адміністративних послуг в Україні в умовах правового режиму воєнного стану	310
<i>Олена Лук 'янихіна</i>		
<i>Ріта Сагайдак-Нікітюк</i>	Організація внутрішньофірмового навчання стосовно екологічних питань персоналу підприємств з оптової торгівлі лікарськими засобами.....	314
<i>Олена Гладцінова</i>		
<i>Віталій Нікітюк</i>		
<i>Ольга Обухова</i>	Інноваційні підходи до фінансування медичних закладів в умовах реформування галузі охорони здоров'я України.....	316
<i>Ігор Рекуненко</i>		
<i>Тетяна Майборода</i>	Розробка, управління та аудит портфеля проєктів продуктової ІТ компанії.....	318
<i>Богдан Антипенко</i>		
<i>Ярослава Бражник</i>	Проектний менеджмент як інструмент розвитку та відновлення місцевого самоврядування в Україні...	321
<i>Тетяна Майборода</i>		
<i>Андрій Андрєєв</i>	Стійкість у нестабільності: майстерність стратегічного управління трудовими ресурсами в епоху змін.....	324
<i>Опанасюк Ю.А.</i>	Підвищення якості надання послуг, що надаються податковими органами.....	326
<i>Макушенко І.М.</i>		
<i>Опанасюк Ю.А.</i>	Цифровізація податкового адміністрування як складова трансформації системи державного управління.....	330
<i>Гончарова О.В.</i>		
<i>Олена Савченко</i>	Процес ціноутворення та фактори впливу на нього..	334
<i>Михайло Греков</i>		
<i>Тамара Лозинська</i>	Місцева економіка: аналіз політики.....	337
<i>Олеся Балахонова</i>	Формування аналітичних варіантів під час оцінки критичного обсягу реалізації продукції.....	340
<i>Маргарита Буряченко</i>		
<i>Олександр Небава</i>	Формування сучасної управлінської парадигми інтелектуального потенціалу підприємств.....	342
<i>Микола Небава</i>		
<i>Іван Пилипчук</i>	Становлення управлінської парадигми інноваційного розвитку підприємств агросектору.....	345
<i>Микола Небава</i>		
<i>Анастасія Коновалова</i>	Удосконалення моделі стратегічного управління розвитком трудового потенціалу підприємства.....	347
<i>Тернова І.А.</i>		
<i>Юрій Суярко</i>	Управління розвитком виробничого та інноваційного потенціалу підприємства.....	349
<i>Микита Водка</i>		

<i>Алла Барановська</i>	Стратегічне управління конкурентоспроможністю на сучасному етапі ринкових відносин.....	352
<i>Світлана Суховєєва</i>	Artificial Intelligence for Power Grid Management As A Key To Sustainable Development.....	355
<i>Оleh Lukianukhin</i>	Автоматизація управління ризиками у фінансово - технічних проектах.....	357
<i>Микола Васильченко</i>	Вдосконалення територіальної системи управління муніципальним транспортним комплексом.....	359
<i>Лук'янихін В.О.</i>	Особливості управління та організації офісів у галузі охорони здоров'я.....	363
<i>Ілля Морозов</i>	Управління проектами в сільськогосподарській галузі для підвищення конкурентоспроможності аграрної продукції.....	366
<i>Лук'янихін В.О.</i>	Сонячні електростанції як основа енергетичної незалежності.....	370
<i>Юлія Матвєєва</i>	Energy innovations and their role in shaping sustainable urban infrastructure for the transition to a carbon-free economy.....	372
<i>Галина Сурмай</i>	Аналіз державної політики у сфері освіти.....	375
<i>Тетяна Майборода</i>	Інноваційні підходи до оптимізації управління персоналом у закладах охорони здоров'я.....	379
<i>Денис Товстуха</i>	Міжнародне злиття та поглинання в світовій практиці розвитку бізнесу.....	383
<i>Вікторія Сулим</i>	Сучасний HR-менеджмент та управління організаційними змінами.....	386
<i>Нікіта Мозговий</i>	Напрями вдосконалення системи мотивації медичного персоналу як засіб підвищення ефективності роботи закладів охорони здоров'я.....	388
<i>Anastasiia Niesheva</i>	Механізми та інструменти розвитку громадянського суспільства в Україні.....	390
<i>Мартинець В.В.</i>	Роль іміджу органів влади у формуванні громадської думки та зміцненні демократичних процесів.....	392
<i>Білошапка В.А.</i>	Роль корпоративної культури у забезпеченні успішного впровадження організаційних змін: виклики та можливості.....	394
<i>Олена Гвоздецька</i>		
<i>Людмила Хомутенко</i>		
<i>Коваль Г.Р.</i>		
<i>Анастасія Кулагіна</i>		
<i>Сергій Штукін</i>		
<i>Дмитро Бень</i>		
<i>Оксана Кужель</i>		
<i>Анна Алексєєва</i>		

<i>Юлія Лебідь</i>	Особливості адаптації персоналу в сфері публічного управління та адміністрування.....	397
<i>Олена Павленко</i>	Розроблення інноваційного проєкту для підвищення конкурентоспроможності малого бізнесу в умовах війни.....	399
<i>Анна Гараєва</i>	Удосконалення системи та механізмів надання соціальних послуг у рамках реформування органів місцевого самоврядування (на прикладі Попівської територіальної громади).....	401
<i>Галина Шкареда</i>	Формування іміджу органу місцевого самоврядування (на прикладі Попівської територіальної громади Конотопського району Сумської області).....	405
<i>Марина Христій</i>	Проблеми впровадження PR-технологій у медичній галузі в Україні.....	407

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

*Бочевар Ірина Василівна,
асистент,*

Національний університет «Одеська Політехніка», м. Одеса

У сучасному світі постійні організаційні зміни стали невід'ємною частиною функціонування підприємств. Реорганізація, оптимізація структури, децентралізація та інші трансформаційні процеси є відповіддю на виклики глобалізації та збільшення нестабільності зовнішнього середовища. Водночас усе більшої актуальності набуває впровадження концепції сталого розвитку, яка забезпечує задоволення потреб сучасного покоління без шкоди для можливих майбутніх. Ця концепція базується на принципах екологічної цільності, економічного зростання та соціальної справедливості, що вимагає гармонійного поєднання екологічних і технологічних процесів у діяльності підприємств.

Ефективне управління персоналом у таких умовах стає ключовим інструментом досягнення цілей сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання. Особливого значення набуває адаптивне управління персоналом, яке обґрунтовується на гнучкості, інноваціях та врахуванні потреб різних груп працівників. Воно не тільки посилює підвищення конкурентоспроможності підприємств, але й посилює їхню соціальну відповідальність.

Проте впровадження змін часто супроводжується опорою працівників до інновацій, що ускладнює реалізацію цілей сталого розвитку. Для подолання цих бар'єрів необхідно створити умови, які стимулюють економічне зростання, ефективний розподіл ресурсів та підвищують лояльність персоналу. Важливо також розвивати кадровий потенціал і формувати у працівників навички, що сприяють їх готовності до досягнення ефекту гнучкості, інноваційності та стійкості організованості.

Розглянемо адаптивні практики управління персоналом у контексті впровадження концепції сталого розвитку, а також визначимо ключові чинники, які сприяють формуванню інклюзивного економічного середовища.

Адаптивні практики управління персоналом, засновані на гнучкості, інноваціях і врахуванні потреб працівників, сприяють формуванню організаційної культури, що підтримує стійкий розвиток. Ці практики забезпечують інтеграцію екологічних, соціальних та економічних аспектів у діяльність підприємств.

Управління інноваційним розвитком підприємств на основі концепції сталого розвитку має ґрунтуватися на принципах екологічної та соціальної відповідальності. Складна екологічна ситуація та обмеженість природних ресурсів визначають необхідність спрямування інноваційної діяльності на розробку й впровадження екологічно чистих технологій (зелених технологій) та створення інноваційних екологічних продуктів. Тому підприємства, які орієнтуються на соціальну відповідальність, реалізують екологічну політику,

спрямовану на збереження навколишнього середовища або, принаймні, на мінімізацію його погіршення для майбутніх поколінь [2].

Іншою важливою складовою відповідальності є соціальні аспекти людського розвитку, які безпосередньо пов'язані з управлінням персоналом. Це включає забезпечення постійного відтворення та розвитку трудових ресурсів, мотивування працівників до самовдосконалення та навчання протягом усього життя, підвищення їх кваліфікації, а також формування інноваційної та управлінської культури, екологічної свідомості та стимулювання праці.

Управління людськими ресурсами є критично важливим для підтримки підприємства в умовах інноваційного розвитку. Це сприяє підвищенню ефективності, вирішенню корпоративних та етичних питань, що виходять за рамки економічної ефективності, а також підтримці майбутнього розвитку підприємства та його інноваційної діяльності. Для цього необхідно створити умови, які сприятимуть розвитку працівників, їхньому кар'єрному зростанню та підвищенню результативності праці [5].

У таблиці 1 представлено дослідження взаємозв'язку між адаптивними практиками управління персоналом та впровадженням концепції сталого розвитку, яке дозволяє виявити низку особливостей, що забезпечують ефективність цього процесу.

Таблиця 1. - Особливості взаємозв'язку між адаптивними практиками управління персоналом та впровадженням концепції сталого розвитку (джерело: уявлення автора)

№	Особливості взаємозв'язку	Опис
1.	Готовність персоналу до змін	Формування у працівників розуміння важливості концепції сталого розвитку через навчання, мотивацію та розвиток навичок, що сприяють готовності до адаптації та впровадження інновацій.
2.	Фокус на інклюзивність	Адаптивні практики враховують різноманітність потреб працівників, забезпечуючи рівні можливості для професійного зростання, що сприяє створенню інклюзивного економічного середовища та підтримує соціальну справедливість.
3.	Інтеграція екологічної та соціальної відповідальності	Управління персоналом, орієнтоване на стійкість, підкреслює значення екологічної свідомості та корпоративної соціальної відповідальності, стимулюючи працівників до активної участі у досягненні цілей сталого розвитку.
4.	Підвищення гнучкості бізнесу	Гнучкість у підходах до управління персоналом дозволяє швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, що створює конкурентні переваги та підтримує економічне зростання.

Отже, можна визначити декілька ключових аспекти для формування інклюзивного економічного середовища:

– розвиток лідерських якостей у персоналу для підтримки сталого розвитку;

- використання технологій для вдосконалення комунікації та взаємодії між працівниками;
- сприяння соціальної згуртованості через рівність і підтримку інновацій.

Ефективна реалізація концепції сталого розвитку в управлінні персоналом вимагає комплексного підходу та застосування принципів, що визначають компетентності і навички, які працівники повинні розвивати для забезпечення стратегічного розвитку підприємства в майбутньому. Гнучкість в управлінні персоналом дозволяє створити умови для навчання, адаптації та розвитку співробітників. Наприклад, можливість працювати дистанційно або за гнучким графіком допомагає організувати робочі процеси таким чином, щоб задовольняти потреби як роботодавців, так і працівників.

Навчання персоналу є інвестицією в майбутнє підприємства, оскільки воно позитивно впливає на його економічні результати та ділову репутацію. Впровадження електронного навчання та цифрових технологій дозволяє співробітникам здобувати знання в зручний для них час, забезпечуючи баланс між роботою та особистим життям [3].

Піклування про працівників включає в себе належну оплату праці, що дозволяє працівникам утримувати свої родини та відновлювати працездатність, а також створення умов для розвитку різноманітних професійних та особистісних навичок. Це важливо для управління персоналом в умовах нестабільної ситуації, наприклад, в умовах військової агресії.

Набуття нових навичок та вдосконалення компетентностей є вигідним не лише для роботодавця, а й для працівників, оскільки вони стають важливими активами підприємства та можуть розраховувати на довгострокове працевлаштування. Результати діяльності таких співробітників відображаються на загальних показниках сталого розвитку підприємства.

Високий рівень компетентності працівників набуває особливої ваги в умовах змін, зокрема під час економічних криз. Важливо зазначити, що навіть після звільнення таких працівників, завдяки їхнім навичкам та кваліфікації, вони зможуть швидко знайти роботу в іншій компанії. Розвиток персоналу в рамках системи стратегічного управління людськими ресурсами (SHRM) тісно пов'язаний з підвищенням їхньої здатності до працевлаштування. Тому роботодавець, який не може гарантувати стабільність зайнятості, виконує соціальну місію, надаючи працівникам можливість реалізуватися на інших підприємствах.

Зовнішнє партнерство у розвитку кадрів передбачає активну співпрацю з освітніми установами. Одним із прикладів є організація навчальних курсів, тренінгів та вебінарів, оскільки лише міжорганізаційний обмін досвідом може бути недостатнім для розвитку майбутніх компетенцій. Так, підприємства можуть сприяти позитивним змінам у системі освіти та суспільстві, виходячи за межі власних інтересів та створюючи можливості для розвитку інноваційних знань.

Розвиток кадрів має значний вплив на результати діяльності компанії, в тому числі на її фінансові показники. Однак фінансова прибутковість не є

єдиним критерієм успіху компанії. В контексті сталого розвитку прибутковість підприємства залежить від компетентних і мотивованих співробітників, які сприяють стратегічному розвитку та впровадженню інновацій, що, у свою чергу, забезпечує прибуток. При прийнятті рішень щодо навчання персоналу важливо враховувати не лише витрати, але й довгострокову вигоду для компанії, адже навчання слід розглядати не як витрату, а як інвестицію в майбутнє [4].

Отже, однією з основних економічних проблем сьогодення є забезпечення сталого розвитку як економіки, так і суспільства в цілому. Управління персоналом на вітчизняних підприємствах, засноване на принципах сталого розвитку, є важливою складовою організаційно-економічного механізму інноваційного прогресу. Ключовими принципами такого управління є: стратегічний розвиток людських ресурсів, гнучкість, розширення повноважень працівників, рівні можливості, зовнішнє партнерство, турбота про співробітників і забезпечення прибутковості. Розвиток персоналу перетворюється на створення нових знань, генерування ідей і розробку інноваційних продуктів та технологій, що дає можливість підприємствам реалізувати свою екологічну та соціальну відповідальність. Адаптивне управління персоналом є важливим фактором для досягнення сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання. Завдяки гнучким підходам, орієнтованим на постійне навчання, розвиток компетенцій та підтримку інклюзивного середовища, організації здатні ефективно адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та забезпечувати соціальну відповідальність. Це дозволяє підвищити конкурентоспроможність підприємств, сприяє створенню більш рівних можливостей для працівників і позитивно впливає на стійкість бізнесу у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Захарчин Г.М.(2021) Управління персоналом в умовах інтелектуалізації й трансформації суспільства: ідеологія, технології та пріоритети: колективна монографія / Г.М. Захарчин, Й.С. Ситник, Л.І. Мороз, Л.Р. Струтинська, Н.П. Любомудрова, О.П. Карпій, Н.М. Васильців, В.В. Кузяк, Г.М. Юрченко. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 278с.
2. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Філатова К. Є. Менеджмент персоналу в умовах стійкого інноваційного розвитку підприємства. *Підприємство та інновації*. 2021. №17. С. 39-42.
3. Смирнова І. І., Шевяков Д. В., Курченко В. С. Основні аспекти управління персоналом в сучасних економічних умовах України. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 622-627.
4. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості : нац. доповідь / кер. авт. кол. Е. М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. Умань : Видавничо-поліграфічний центр "Візаві", 2012. 412 с.
5. Продіус О.І., Приходько О.М., Огданський К.М., Котов Б.В.(2022) Управління людським капіталом в умовах сталого розвитку підприємств. *Економіка. Фінанси. Право*. 2022. № 3. С. 22-25