

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



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»

- memorandums of cooperation, agreements between the state, business, and public organizations;
- grant programs: state/business - financing, public organizations - implementation;
- public-private partnerships with social and environmental impact;
- public councils at government bodies - consultative and advisory

An example of these forms of partnership is the Clean Energy project in Zhytomyr, a collaboration between the city council, businesses (solar panel suppliers), and environmental organizations. The goal is to achieve carbon neutrality in the city by 2050. Another interesting initiative is Planet Without Garbage (PepsiCo + public organizations Ukraine Without Garbage): business finances sorting stations, while public organizations educate the public and conduct information campaigns. A vivid example of joint social projects is the DOBRE program (USAID + local councils), which promotes community development by engaging various sectors in projects in the areas of infrastructure, environment, and energy efficiency. Educational partnerships are successfully combined in the Ukraine Sustainable Development Academy as training programs for youth and businesses with the support of international donors, government, and business (e.g., DTEK, Nestlé). The Lviv Sustainable Development Forum, an annual event where joint projects and initiatives involving the business community and public organizations are discussed, is an example of a platform for dialogue and public participation. Good Bread From Good People, a social bakery created in cooperation with public organizations, provides jobs for people with disabilities and works with municipalities to integrate such initiatives [2].

Thus, interaction between the government, business and the public is a prerequisite for achieving sustainable development, which involves alignment of interests, openness, trust and transparent communication. Joint efforts are the key to a sustainable, innovative and fair society.

References

1. Кабінет Міністрів України. Цілі сталого розвитку та Україна. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
2. Кабінет Міністрів України. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». К.: КМУ, 2017. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf>

UDC 330

Isabella Furlinger-Müller, Leitung International Office Study Services
Fachhochschule Wiener Neustadt GmbH (Austria)

Kudinova Alina, PhD in Economics, Associate Professor;

Vashchenko Nataliia

National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic» (Poltava, Ukraine)

EMPLOYER ASSESSMENT OF WORK-RELATED COMPETENCIES AND FEATURES OF AGE ADAPTATION FOR THE WORKPLACE*

In today's rapidly changing labour market, the issue of effectively assessing employees' competencies and their ability to adapt to the workplace is gaining strategic importance. The age factor deserves special attention, as it directly affects the speed of learning new skills, psychological flexibility, and social integration in the team.

Considering the concept of competence, it should be noted that they are a combination of knowledge, skills, attitudes and behavioral characteristics that ensure the effective performance of professional duties. Today, HR managers are interested in recruiting future employees who possess both professional qualities and soft skills. In particular, emotional intelligence, critical thinking, and leadership qualities. And when recruiting, HR managers are increasingly using 360-degree assessment methods, assessment centers, competency-based interviews, and professional ability testing.

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.