

5. Bui Ngoc Anh, Nguyen Ngoc Anh, Dinh Nguyet Ha. Students' perception of gamification in a social English course at university. VietTESOL International Convention 2021: Rethinking English Language Education in the Covid Era. 2021. P. 30-45.
6. Unlocking Employee Engagement – How Gamification Transforms Your Portal. Custom software development company. URL: <https://moldstud.com/articles/p-unlocking-employee-engagement-how-gamification-transforms-your-portal>.
7. Team S. 21 Gamification in Learning Statistics To Make it Fun 2025 – Soocial. Soocial. URL: <https://www.soocial.com/gamification-in-learning-statistics/>.
8. Приклади гейміфікації в HR: 5 успішних кейсів. All-in-One HR platform PeopleForce. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/pryklady-geimifikatsii-v-hr>.
9. What role does gamification play in employee training and development in HR?. Humansmart. URL: <https://blogs.humansmart.com.mx/blog-what-role-does-gamification-play-in-employee-training-and-development-in-hr-57427>.

Д-р екон. наук Нямецук Г. В., Зайцева М. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МЕНЕДЖМЕНТУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

Нинішній етап розвитку світової економіки ставить перед міжнародними компаніями завдання щодо трансформації традиційних моделей менеджменту в пріоритетах моделі сталого розвитку. Корпоративний менеджмент має не лише максимізувати прибуток, а й створювати довгострокову цінність для всіх стейкхолдерів через збалансування економічних, екологічних та соціальних аспектів підприємницької діяльності.

Сталий розвиток (sustainable development) – це такий розвиток, що задовольняє покоління теперішнього часу, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби [1]. У корпоративному секторі ця концепція трансформується у стратегію ESG (Environmental, Social, and Governance), яка передбачає відповідальне ставлення до природи, високу соціальну відповідальність та прозоре управління [2].

Менеджмент сталого розвитку в міжнародній компанії передбачає впровадження інноваційних рішень, що дозволяють мінімізувати негативний вплив на екосистеми, забезпечуючи при цьому стабільне зростання бізнес-показників. ПрАТ «МХП» (МХП) як один зі світових лідерів сектору food & tech компаній стратегічно реалізує системний підхід до сталого розвитку, інтегруючи його

у свою корпоративну стратегію. Стратегія сталого розвитку МХП визначає цілі та заходи у двох ключових сферах: технологічній (кліматичний перехід та збереження довкілля) та соціальній. Методологія управління сталим розвитком у компанії ґрунтується на каскадному підході: від високорівневої цілі до конкретних зобов'язань та практичних заходів. Важливим елементом є аналіз ризиків відповідно до міжнародних стандартів ESRS, CSRD.

Компанія МХП стратегічно фокусується на досягненні кліматичної нейтральності. Ключові ініціативи за цим напрямом сталого розвитку компанії передбачають:

- скорочення викидів парникових газів на 22% до 2030 року від базового рівня 2023 р.;
- перехід на біопаливо, електрифікація логістичних операцій та досягнення нульових викидів від придбаної електроенергії;
- реалізація проекту «МХП Ресайклінг», сутність якого полягає у 100% переробці та повторному використанні харчових відходів до 2035 р.;
- адаптація до вимог ЄС (PPWR) щодо відповідності пакування класам переробки А та В за одночасним зменшенням вмісту первинного пластику [3].

Менеджмент сталого розвитку в МХП спирається на інвестиції у людей та свідомі громади. Соціальний блок Стратегії сталого розвитку компанії на 2026-2030 рр. передбачає комплексні заходи з освіти та рескілінгу шляхом безперервного провадження навчання працівників, стимулювання їхнього переходу на нові посади всередині компанії та активне залучення молоді (план на 2030 р. – збільшення частки цієї категорії у структурі робочої сили на 15%) [5]. Важливою складовою стратегії сталого розвитку є підтримка ветеранів шляхом впровадження програм реабілітації та адаптації, сприяння розвитку ветеранського підприємництва, а також інтеграції принципів інклюзивності, різноманітності та рівності (DEI) до корпоративної культури й HR-політики. Крім того, компанія фокусується на добробуті громад, забезпечуючи розвиток регіональних центрів кар'єри, підтримку медицини та надання інфраструктурної допомоги в регіонах своєї присутності [6].

Інноваційні підходи до розвитку МХП передбачають широке використання цифрових платформ моніторингу ESG-показників, автоматизацію збору даних та впровадження AI-інструментів для медичної ідентифікації захворювань у межах програм охорони здоров'я працівників [4]. Це дозволяє компанії забезпечувати

прозорість звітності та ефективність управління ресурсами на міжнародному рівні.

Досвід ПрАТ «МХП» підтверджує, що менеджмент сталого розвитку є критично важливим для успішності міжнародної діяльності. Поєднання технологічних інновацій (кліматичний перехід, цифровізація) із соціальною відповідальністю (розвиток персоналу, підтримка громад) дозволяє компанії не лише відповідати жорстким регуляторним вимогам міжнародних ринків, а й формувати модель бізнесу майбутнього, орієнтовану на тривалий успіх та добробут суспільства.

Список використаних джерел:

1. Смирнова І. І., Михайлюта Є. І. Сталий розвиток в Україні: теоретичні аспекти. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 1. С. 10-14. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2018_1_4.
2. Лівощко Т., Тетяна. Моніторинг за ESG-принципами та його вплив на конкурентоспроможність суб'єктів господарювання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2022. № 5(1). С. 158-164. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=14185>.
3. Стратегія сталого розвитку МХП до 2030 р.: презентація / ПрАТ «МХП». 25 с.
4. МХП. Офіційний сайт. URL: <https://mhp.com.ua/uk/glorytoUkraine>.
5. МХП Вакансії. Офіційний сайт. URL: <https://mhp4u.com.ua/>.
6. Integrated annual report and accounts. 2024. URL: <https://api.next.mhp.com.ua/images/d0665/3e75f/9585dc89caeeec.pdf>.

Д-р екон. наук Нямецук Г. В., Левенець А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІНСЬКІ ІННОВАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО АГРОХОЛДИНГУ ЩОДО ПОВЕДІНКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Після 2022 р. ринок праці України зазнав значних змін, виник структурний дисбаланс, масовий відтік кваліфікованих спеціалістів та гостра нестача кадрів, що спіткало близько 74% компаній [3]. Повномасштабне вторгнення призвело до вимушеної евакуації населення з зони бойових дій та прифронтових територій. Частина населення України виїхала за кордон (близько 5,6 млн осіб станом на кінець 2025 – початок 2026 рр. [2]), значні людські маси (близько 880-900 тис. осіб [6]) залишили місця роботи заради служби у збройних силах. Відповідно,