

Peters, T. "The brand called you". *Fast company*. <https://www.fastcompany.com/28905/brandcalled-you>
Pysarevska, H. I., Ahramakova, N. V., and Semenchenko, A. V. "HR-brendynh yak skladova biznes-stratehii pidpriemstva" [HR-Branding as Constituent of Business Strategy of the Enterprise]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya «Ekonomiczni nauky»*, no. 33 (2019): 177-180.

DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2019-33-34>
Stefanovska, T. "Rekruter yak ambasador kompanii: formuvannia sylnoho HR-brendu" [Recruiter as a Company Ambassador: Building a Strong HR Brand]. *Nachasi*. February 19, 2025. <https://nachasi.com/society/2025/02/19/rekruter-yak-ambasador-kompaniyi-formuvannya-sylnogo-hr-brendu/>

УДК 331.108:005.96:338.45(477)
JEL: J21; J43; O15; Q01; R11
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-6-476-482>

БУДІВЕЛЬНА І АГРАРНА ГАЛУЗІ ЯК ДРАЙВЕРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: ВИКЛИКИ HR-ПОЛІТИКИ В НОВІЙ РЕАЛЬНОСТІ

©2025 ЛУЦИШІН О. Ю., БАРДАКОВ В. Г.

УДК 331.108:005.96:338.45(477)
JEL: J21; J43; O15; Q01; R11

Луцишін О. Ю., Бардаков В. Г. Будівельна і аграрна галузі як драйвери сталого розвитку: виклики HR-політики в новій реальності

У статті здійснено ґрунтовний порівняльний аналіз ключових викликів та перспектив управління людськими ресурсами в будівельному та аграрному секторах України в контексті повоєнного відновлення та забезпечення сталого розвитку. Особливу увагу приділено розкриттю як спільних, так і специфічних проблем, що ускладнюють ефективне функціонування цих стратегічно важливих галузей. Серед головних викликів, з якими стикаються обидва сектори, виокремлено: гострий дефіцит кваліфікованих працівників, який посилюється міграційними процесами та демографічними змінами; низький рівень цифрової грамотності персоналу, що гальмує впровадження сучасних технологій; відсутність системного підходу до стратегічного HR-менеджменту (HRM) та обмежена інклюзивність робочого середовища, яка не враховує потреби різних груп населення. З метою подолання виявлених проблем запропоновано концептуальну рамку сталого управління людськими ресурсами, орієнтовану на потреби реального сектора економіки. Крім того, у статті досліджено потенціал міжгалузевого обміну HR-практиками, що може сприяти взаємозбагаченню досвіду, адаптації кращих рішень і посиленню кадрової гнучкості. Такий обмін розглядається як один із ключових чинників підвищення стійкості ринку праці та зміцнення соціальної згуртованості у процесі посткризової трансформації української економіки. У підсумку наголошується на необхідності спільних зусиль держави, бізнесу та освітніх закладів задля формування системи HRM, здатної відповідати викликам сучасності та майбутнього.

Ключові слова: управління людськими ресурсами, сталий розвиток, будівельна галузь, аграрний сектор, кадрова політика, HR-інновації, повоєнне відновлення, соціальна інклюзія.

Табл.: 2. **Бібл.:** 11.

Луцишін Олександр Юрійович – здобувач, Полтавський університет економіки і торгівлі (вул. Івана Банка, 3, Полтава, 36003, Україна)

E-mail: Lutsyshin@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7371-5831>

Бардаков Владислав Григорович – здобувач, Полтавський університет економіки і торгівлі (вул. Івана Банка, 3, Полтава, 36003, Україна)

E-mail: v.bardakov@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0470-7974>

UDC 331.108:005.96:338.45(477)
JEL: J21; J43; O15; Q01; R11

Lutsyshyn O. Yu., Bardakov V. H. The Construction and Agrarian Sectors as Drivers of Sustainable Development: Challenges of HR Policy in the New Reality

The article presents a comprehensive comparative analysis of the key challenges and prospects for human resource management in the construction and agrarian sectors of Ukraine in the context of post-war recovery and ensuring sustainable development. Special attention is given to revealing both common and specific issues that complicate the effective functioning of these strategically significant sectors. Among the main challenges faced by both sectors, the following are identified: a critical shortage of qualified workers, exacerbated by migration processes and demographic changes; a low level of digital literacy among staff, which hinders the implementation of modern technologies; a lack of a systematic approach to strategic human resource management (HRM); and limited inclusivity of the working environment that does not take into account the needs of different population groups. In order to overcome the identified problems, a conceptual framework for sustainable human resource management has been proposed, focused on the needs of the real sector of the economy. In addition, the article examines the potential for intersectoral exchange of HR practices, which can promote the mutual enrichment of experiences, adaptation of best solutions, and enhancement of workforce flexibility. Such exchange is regarded as one of the key factors in increasing the resilience of the labor market and strengthening social cohesion during the post-crisis transformation of the Ukrainian economy. In conclusion, it emphasizes the necessity of joint efforts by the State, business, and educational institutions to create an HRM system capable of addressing the challenges of the present and future.

Keywords: human resource management, sustainable development, construction sector, agrarian sector, personnel policy, HR innovations, post-war recovery, social inclusion.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 11.

У контексті повоєнного відновлення економіки України будівельна та аграрна галузі виокремлюються як пріоритетні напрями державної політики підтримки та стратегічного інвестування. Їх ключова роль полягає не лише в забезпеченні фізичної інфраструктури та продовольчої безпеки, а й у формуванні значної частки внутрішнього валового продукту, що обумовлює їхній мультиплікативний вплив на інші сектори економіки.

Попри високий потенціал розвитку, досягнення довгострокових стратегічних цілей у зазначених галузях неможливе без реалізації ефективної політики управління людськими ресурсами. Скупність актуальних викликів – масова міграція, зниження престижності фізичної праці, втрата кваліфікованих фахівців, стрімкі технологічні зміни – актуалізує потребу в системному переосмисленні підходів до HRM (*Human Resource Management*) із урахуванням принципів сталого розвитку, забезпечення гендерної рівності, просування цифрових компетентностей і формування адаптивного кадрового потенціалу.

Будівельна галузь на сучасному етапі виконує критично важливу функцію фізичної реконструкції країни – відновлення житлової, транспортної та соціальної інфраструктури. Водночас аграрний сектор залишається ключовим стабілізаційним чинником вітчизняної економіки завдяки своєму експортному потенціалу та здатності забезпечувати локальну продовольчу стійкість. Незважаючи на галузеву специфіку, обидва сектори демонструють спільну проблему – дефіцит кваліфікованих кадрів, що поглиблюється внаслідок демографічних змін, зовнішньої міграції та трансформації трудових пріоритетів населення.

У цьому контексті комплексне дослідження кадрової політики в будівельній та аграрній сферах набуває особливої актуальності. Воно дає змогу:

- ✦ ідентифікувати слабкі ланки в системах підготовки, мотивації та утримання персоналу;
- ✦ виокремити вектори зростання для впровадження сучасних HR-підходів;
- ✦ виявити можливості інтеграції принципів сталого розвитку в кадрові стратегії підприємств.

Зазначені галузі характеризуються високим рівнем залежності від людського капіталу, обме-

женою структурованістю HR-процесів, особливо в сегменті малого та середнього бізнесу, а також спільними викликами сталості – такими як старіння робочої сили, гендерний дисбаланс, низький рівень цифрової грамотності та поширення професійного вигорання.

Таким чином, порівняльний аналіз HR-політики в будівельному та аграрному секторах дозволяє не лише встановити системні закономірності та окреслити міжгалузеві відмінності, але й сформуванню інтегровану модель кадрового управління, спроможну сприяти реалізації Цілей сталого розвитку (SDGs 8, 9, 12) у національному вимірі. Обґрунтованість і практична значущість такого підходу зумовлює його цінність для формування ефективної кадрової стратегії в умовах воєнних викликів, післякризової трансформації та довгострокового економічного зростання України.

Упродовж останнього десятиліття вітчизняна наукова спільнота активно досліджує проблематику кадрової політики у стратегічних галузях економіки, зокрема в будівництві та аграрному секторі. Серед публікацій, присвячених HR-управлінню в будівельному секторі, варто виокремити працю С. О. Коцалапа, Г. М. Коваленко та А. В. Беляєвої [1], де проаналізовано особливості організації роботи з персоналом на підприємствах галузі. У дослідженні О. В. Якушева та Є. В. Білана [2] розглянуто специфіку менеджменту в умовах постконфліктної економіки, із акцентом на адаптацію будівельних компаній до сучасних викликів. Г. В. Подвальна та О. Ю. Бочко [3] окреслюють ключові проблеми цифровізації кадрових процесів, наголошуючи на недостатньому рівні цифрових навичок серед персоналу. І. С. Івахненко та М. М. Чурило [4] розглядають інноваційний підхід до перебудови системи управління в будівельному підприємстві, акцентуючи на потребі інтеграції HR у загальну стратегію розвитку.

У сфері агробізнесу сучасні дослідження орієнтуються на проблеми кадрової модернізації в умовах глобальних і національних трансформацій. Зокрема, Є. О. Олійник і Б. К. Перерва [5] аналізують ефективні підходи до збуту агропродукції, які безпосередньо залежать від якості кадрової підтримки. А. Л. Мельник, І. І. Байдак та І. А. За-

става [6] пропонують системний підхід до аналізу міжнародного агробізнесу як чинника формування сучасного ринку праці. В. Г. Бардаков [7] наголошує на ролі аграрного сектора в забезпеченні продовольчої безпеки в умовах повоєнної відбудови, підкреслюючи потребу в кадровому відновленні сільської місцевості. Н. П. Дяченко [8] досліджує механізми регулювання інноваційного розвитку агросектора, серед яких кадрова політика виступає системоутворюючим елементом.

Міжнародний науковий дискурс зосереджений на парадигмі сталого управління персоналом. Так, Р. Крамар [9] обґрунтовує концепцію sustainable HRM як новий підхід, що поєднує ефективність і соціальну відповідальність. І. Енерт, С. Парса, І. Ропер, М. Вагнер і М. Муллер-Камен [10] порівнюють практики звітності з HRM і сталого розвитку в транснаціональних корпораціях, демонструючи глобальні тренди в цій сфері. Г. Шталь, К. Брюстер, Д. Коллінгс і А. Хайро [11] акцентують на ролі HR-функції в забезпеченні корпоративної соціальної відповідальності та формуванні довгострокової стратегії сталого зростання.

Загалом огляд літератури демонструє зростаючу увагу до стратегічного виміру HRM як в українських, так і в міжнародних дослідженнях. Проте спостерігається брак інтегрованого підходу до аналізу проблем і рішень у будівельній та аграрній сферах, що й визначає наукову новизну цієї статті.

Метою статті є здійснення комплексного аналізу викликів і перспектив трансформації кадрової політики в будівельній та аграрній галузях України в умовах повоєнного відновлення з урахуванням принципів сталого розвитку.

Після початку повномасштабної збройної агресії проти України та пов'язаної з нею соціально-економічної турбулентності людський капітал набув статусу одночасно критично обмеженого ресурсу та стратегічного чинника стабілізації. Особливо це стосується галузей, відповідальних за фізичне відновлення країни та продовольчу безпеку – будівництва та агробізнесу. Проте ефективне функціонування цих секторів у нових умовах потребує переосмислення кадрової політики, зокрема з урахуванням засад сталого розвитку та людського потенціалу як ключового активу.

У будівельній галузі ідентифіковано низку системних викликів у сфері HRM, серед яких [1–4]:

- ✦ гострий дефіцит кваліфікованих кадрів, що зумовлений масштабною міграцією фахівців, а також руйнуванням системи професійно-технічної освіти в прифронтових регіонах;
- ✦ висока плинність персоналу та сезонність зайнятості, що пов'язано зі специфікою

проектного середовища, нерегулярністю виплат заробітної плати та відсутністю соціального пакета, що підриває лояльність працівників;

- ✦ недостатній рівень цифрових компетентностей, що ускладнює впровадження інноваційних рішень – зокрема, BIM-систем, цифрових платформ проектування, технологій сталого будівництва;
- ✦ слабкість HR-функції в малому та середньому бізнесі, для якої характерне домінування адміністративного стилю управління, відсутність стратегічних політик, KPI-систем, програм розвитку персоналу;
- ✦ зростання ризиків професійного вигорання та виробничого травматизму, що обумовлено психоемоційним навантаженням у період воєнної нестабільності та погіршенням умов праці.

Аграрна галузь, зі свого боку, демонструє власні, хоча в багатьох аспектах споріднені, проблеми управління персоналом [5–8]:

- ✦ старіння трудових ресурсів та демографічна депопуляція сільської місцевості, у поєднанні з міграцією молоді та мобілізацією працездатного населення;
- ✦ відсутність кадрового планування та HR-підрозділів, особливо в малих фермерських господарствах, де домінує родинна модель управління без формалізованих кадрових функцій;
- ✦ низький рівень цифрової грамотності персоналу, що обмежує впровадження сучасних інструментів управління (CRM-, ERP-систем, агродронів тощо) і потребує оновлення освітніх програм для дорослого населення;
- ✦ гендерна нерівність і відсутність інклюзивного підходу до HR-політики, що проявляється в низькому рівні представництва жінок у керівних структурах і відсутності програм розвитку жіночого агролідерства;
- ✦ недостатній розвиток систем мотивації та навчання, за якого працівники позбавлені механізмів кар'єрного зростання, бонусних інструментів і можливостей персонального розвитку; HR-функція зводиться до адміністративно-бухгалтерських процедур.

Попри специфіку кожної галузі, у проблемному полі управління персоналом простежуються спільні риси, зокрема:

- ✦ структурний дефіцит трудових ресурсів у секторах, що є критичними для національного відновлення;

- ✦ відсутність стратегічного підходу до HRM як до системи утримання та розвитку персоналу;
- ✦ недостатня інтеграція засад сталого розвитку та людського потенціалу в кадрову політику підприємств;
- ✦ відсутність інституціоналізованої підтримки психоемоційного добробуту працівників;
- ✦ неготовність до викликів цифрової трансформації, зокрема agri- та const-tech рішень.

У сучасному дискурсі сталого розвитку, визначеного ООН як здатність задовольняти потреби нинішнього покоління без шкоди для майбутніх, зростає значення людського виміру. Його поступове інтегрування в практики HRM змінює роль працівника в системі виробництва – із функціонального ресурсу на повноправного суб'єкта організаційного розвитку. В умовах післявоєнного оновлення країни будівельна та аграрна галузі, як складові реального сектора, мають реалізовувати HR-політику, що базується на принципах екологічності, інклюзивності, безперервного навчання, ментального добробуту та соціальної справедливості.

На основі праць Kramar R. [9], Ehnert I. et al. [10], Stahl G. et al. [11] сталий HRM передбачає:

- ✦ довгострокову орієнтацію на розвиток персоналу;
- ✦ етичне ставлення до працівника як до партнера;
- ✦ зниження трудового стресу та професійного вигорання;
- ✦ інклюзивність, рівність, участь у прийнятті рішень;
- ✦ підтримку ментального, фізичного та соціального благополуччя працівника.

Слід відмітити, що це не лише соціальна складова сталості, а й економічний актив – утримання цінних кадрів, зниження плинності, підвищення продуктивності.

У контексті посткризового відновлення та реалізації принципів сталого розвитку особливої актуальності набуває формування цілісної HR-стратегії в ключових секторах реального виробництва – будівництві та аграрному бізнесі. Така стратегія має враховувати не лише соціально-економічні виклики, а й орієнтуватися на довгостроковий добробут працівників, зміцнення соціального капіталу, розвиток інклюзивних практик та підтримку регіональних спільнот.

HR-стратегія сталості у будівельному секторі має базуватися на таких напрямках:

- ✦ інституціоналізація безпеки праці як цінності, що передбачає розширення функцій

HR-фахівців на моніторинг психофізіологічного стану працівників та формування безпечного психологічного клімату, доповнюючи класичні підходи до охорони праці;

- ✦ запровадження механізмів профілактики професійного вигорання, включно з запровадженням гнучких моделей зайнятості, посиленням командної взаємодії та системою психологічної підтримки;
- ✦ розвиток «зелених» компетентностей, що включає підготовку працівників до реалізації енергоефективних, екологічно орієнтованих проєктів, відповідно до вимог «зеленої» трансформації будівництва;
- ✦ підтримка місцевих громад, зокрема через наймання працівників на місцях, реалізацію соціальних ініціатив компаніями та формування довготривалих партнерств із територіальними громадами;
- ✦ інтеграція ветеранів і внутрішньо переміщених осіб у трудові програми як складова соціальної реінтеграції та інклюзивного зростання.

HR-стратегія сталого розвитку в аграрному секторі зосереджується на таких ключових напрямках:

- ✦ розвиток людського капіталу сільських територій шляхом запровадження програм формальної та неформальної освіти, створення освітніх агрохабів, стимулювання мікропідприємництва на основі аграрної кооперації;
- ✦ формування гендерно чутливих і молодіжно орієнтованих HR-програм, що забезпечують рівний доступ до інвестицій, агротехнологій та кар'єрних можливостей в агросфері;
- ✦ забезпечення ментального добробуту працівників, особливо в громадах, що зазнали прямих наслідків воєнних дій, через запровадження психологічного супроводу та програм стресостійкості;
- ✦ формування екологічної культури праці, що передбачає системне навчання принципам відповідального землеробства, екосертифікації та впровадженню практик з мінімізацією шкідливих впливів на довкілля;
- ✦ розвиток соціальних підприємств у сільському господарстві, як інструментів інклюзивного зростання, інтеграції вразливих груп населення та зміцнення соціальної згуртованості на локальному рівні (табл. 1).

Сучасна HR-політика в секторах, що є критичними для відбудови України, перебуває на етапі переходу від адміністративного до стратегічного та ціннісно-орієнтованого управління. Будівель-

на та аграрна галузі, хоч і мають різну специфіку, стикаються з подібними викликами, що створює підґрунтя для інтегративного підходу та обміну інноваціями (табл. 2).

Інноваційний підхід до кадрової політики в будівельному та аграрному секторах вимагає переосмислення ролі HRM як стратегічної функції, інтегрованої в плани сталого відновлення підприємств. У нових соціоекономічних умовах управління людськими ресурсами виходить за межі операційної діяльності, формуючи основу для стійкості та конкурентоспроможності галузей. У цьому контексті важливим стає розроблення комплексних HR-стратегій, що поєднують соціальну відповідальність, інноваційність та інклюзивність.

Одним із визначальних векторів є запровадження дуальних і гібридних моделей професійної підготовки кадрів у співпраці з університетами, агроколеджами та установами профтехосвіти. Такі моделі забезпечують безперерв-

ність навчання та адаптацію до умов виробництва, сприяючи формуванню кваліфікованого кадрового резерву. Своєю чергою, застосування EdTech-рішень – онлайн-курсів, мобільних застосунків, віртуальних тренажерів – дозволяє модернізувати навчальний процес, розширити доступ до знань і формувати цифрові компетентності працівників.

Значну увагу необхідно приділяти формуванню гендерно чутливих HR-політик, зокрема програм жіночого лідерства, менторства та створення інклюзивного робочого середовища. Вони сприятимуть залученню жінок і молоді до керівних та технічних позицій, що особливо актуально для сільських і відновлюваних територій. Не менш важливим чинником виступає ментальне здоров'я працівників: упровадження практик психологічної підтримки, механізмів профілактики професійного вигорання, забезпечення гнучких режимів праці й ефективної внутрішньої комунікації.

Перехід до екосистемного підходу в HR передбачає налагодження тісної взаємодії з місце-

Таблиця 1

Спільна рамка для секторального сталого HR

Принципи	Будівництво	Аграрний бізнес
Турбота про людину	Безпека + психологічна підтримка	Добробут + ментальне здоров'я
Освіта	Green-skills, BIM	AgriTech, підприємництво
Соціальна сталість	Найм місцевих, ветерани	Гендерна інклюзія, ВПО
Екологія праці	Енергоефективні технології	Раціональне землекористування
Партнерство	Колаборація з громадами	Кооперація, агрохаби

Джерело: складено авторами.

Таблиця 2

Порівняння HR-практик будівельної та аграрної галузей

Критерій	Будівельна галузь	Аграрна галузь
Тип зайнятості	Переважно проєктна, сезонна	Сезонна або постійна, родинно-корпоративна
Профіль працівника	Робітничі спеціальності + інженерно-технічні кадри	Польові працівники, механізатори, агро-спеціалісти
HR-структури	Частково сформовані в середніх і великих компаніях	Слабо розвинені, часто відсутні в малому бізнесі
Виклики	Висока плинність, кадровий голод, відсутність мотивації	Старіння кадрів, відтік молоді, слабка цифрова готовність
Цифровізація	Впроваджується (BIM, 3D-проєктування)	Початковий рівень (дрони, GPS, CRM – точково)
Профілактика вигорання	Тільки у великих компаніях	Майже відсутня
Гендерна рівність	Поступово зростає, але зберігається домінування чоловіків	Висока гендерна асиметрія
Інклюзія ВПО/ветеранів	Пілотні програми в державних проєктах	Епізодичні ініціативи через кооперативи

Джерело: складено авторами на основі [3–6].

вими громадами, ветеранськими ініціативами, волонтерськими організаціями з метою підтримки трудової реінтеграції, підвищення соціальної згуртованості та мобілізації локального людського потенціалу. Інструментом ефективного управління персоналом стає HR-аналітика, що базується на системі KPI сталого розвитку – показниках плинності, задоволеності працівників, рівня цифрових навичок, індексах стресостійкості.

Окремого значення набуває міжгалузевий обмін HR-практиками. Аграрний сектор може адаптувати принципи проектного HR-менеджменту, запозичені з будівельної сфери, для тимчасової мобілізації кадрів у критичні періоди. Натомість будівництво може впроваджувати моделі аграрної кооперації у форматі спільного найму персоналу або кластеризації HR-служб. Обидва сектори мають потенціал для створення регіональних центрів кадрового розвитку – хабів з підготовки, перепрофілювання та стажування, що стануть точками консолідації освітнього, бізнесового та громадського ресурсу на місцях.

ВИСНОВКИ

У контексті повоєнної відбудови України будівельна та аграрна галузі постають як пріоритетні напрями стратегічного розвитку, що забезпечують не лише економічну стійкість, але й зміцнення соціальної згуртованості. Проте обидві галузі зіткнулися зі схожими викликами в управлінні людськими ресурсами, зокрема дефіцитом кваліфікованих працівників, старінням персоналу, низьким рівнем цифрової компетентності та відсутністю цілісного стратегічного бачення HRM.

Трансформація управління людськими ресурсами в цих секторах вимагає переходу від адміністративно-операційних підходів до стратегічно-інноваційної моделі, що ґрунтується на принципах сталого розвитку, інклюзивності та поваги до людської гідності. Аналіз дає підстави для таких узагальнень:

- ✦ попри відмінності в структурі зайнятості та культурі управління, обидві галузі демонструють подібні виклики у сфері HRM;
- ✦ цифрова освіта, підтримка ментального здоров'я, гендерна рівність і кооперативні моделі – універсальні інструменти, що мають бути впроваджені як у будівництві, так і в аграрному виробництві;
- ✦ сталий розвиток виступає як нова управлінська рамка, що поєднує соціальну відповідальність, довготривалий розвиток людського капіталу та ефективність бізнесу;
- ✦ взаємодія HR-служб із громадами, освітніми закладами, ветеранськими та волонтерськи-

ми ініціативами може стати дієвим інструментом соціально-економічної реінтеграції та мобілізації регіонального потенціалу.

Практичні рекомендації передбачають для бізнесу: впровадження комплексної HR-стратегії з орієнтацією на соціальні KPI, створення програм психологічної підтримки та навчання молоді, жінок, ветеранів і ВПО, розвиток дуального навчання. *Для держави та місцевих громад* доцільним є формування регіональних HR-хабів, підтримка цифровізації профтехосвіти та стимулювання соціального підприємництва через інструменти грантової підтримки. *У дослідницькому вимірі* рекомендується розроблення галузевих моделей HRM, адаптованих до умов війни та реконструкції, а також проведення прикладних досліджень кадрової стійкості в умовах затяжних криз.

У подальших наукових розвідках доцільним вбачається системне моделювання інтегрованої HRM-платформи для секторів реального виробництва, з урахуванням змін соціальної структури, мобільності трудових ресурсів, кліматичних викликів та цифрової трансформації ринку праці. Особливої уваги потребує дослідження механізмів співпраці між державою, бізнесом і громадянським суспільством у розбудові кадрової стійкості в умовах посткризового розвитку. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Коцалап С. О., Коваленко Г. М., Беляєва А. В. Особливості управління персоналом на будівельних підприємствах України. *Енергосбереження. Енергетика. Енергоаудит*. 2013. № 9. С. 69–74. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/432010fc-6fd3-4c30-a476-76f0671dfa66/content>
2. Якушев О. В., Білан Є. В. Особливості управління діяльністю будівельних підприємств в умовах постконфліктної економіки. *Економіка і організація управління*. 2024. № 2. С. 134–142. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.2.12>
3. Подвальна Г. В., Бочко О. Ю. Управління персоналом будівельних підприємств в умовах цифровізації: основні підходи та проблеми. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2020. № 24. С. 50–55. DOI: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.3890583>
4. Івахненко І. С., Чурило М. М. Інноваційний вектор перебудови системи управління будівельним підприємством. *Ефективна економіка*. 2022. № 9. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.9.13>
5. Олійник Є. О., Перерва Б. К. Маркетингова стратегія в аграрному бізнесі: ефективні підходи до збуту сільськогосподарської продукції на аграрному ринку. *Бізнес Інформ*. 2024. № 7. С. 265–271. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-7-265-271>

6. Мельник Л. Л., Байдак І. І., Застава І. А. Міжнародний агробізнес: поняття, розвиток та вплив на економіку України. *Ефективна економіка*. 2025. № 4. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.4.72>
 7. Бардаков В. Г. Розвиток аграрного сектору економіки як основа продовольчої безпеки в умовах розбудови повоєнної економіки України. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством*: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Ч. 2. (м. Полтава, 25 березня 2025 р.). Полтава, 2025. С. 19–20.
 8. Дяченко Н. П. Особливості регулювання інноваційного розвитку аграрного сектору економіки України. *Бізнес Інформ*. 2025. № 2. С. 327–336. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-2-327-336>
 9. Kramar R. Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*. 2014. Vol. 25. Iss. 8. P. 1069–1089. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
 10. Ehnert I., Parsa S., Roper I., et al. Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*. 2016. Vol. 27. Iss. 1. P. 88–108. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
 11. Stahl G., Brewster C., Collings D., Hajro A. Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*. 2020. Vol. 30. Iss. 3. P. 257–273. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- REFERENCES**
- Bardakov, V. H. "Rozvytok aharnoho sektoru ekonomiky yak osnova prodovolchoi bezpeky v umovakh rozbudovy povoiennoi ekonomiky Ukrainy" [Development of the Agricultural Sector of the Economy as the Basis of Food Security in the Context of the Development of the Post-war Economy of Ukraine]. *Aktualni problemy ta perspektivy rozvytku obliku, analizu ta kontroliu v sotsialno-orientovanii systemi upravlinnia pidpriemstvom*, part 2. Poltava, 2025. 19-20.
- Diachenko, N. P. "Osoblyvosti rehuliuвання innovatsiinoho rozvytku aharnoho sektora ekonomiky Ukrainy" [The Features of Regulation of Innovative Development of the Agrarian Sector of the Economy of Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 2 (2025): 327-336. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-2-327-336>
- Ehnert, I. et al. "Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies". *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, no. 1 (2016): 88-108. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Ivakhnenko, I. S., and Churylo, M. M. "Innovatsiyni vektor perebudovy systemy upravlinnia budivelnykh pidpriemstvom" [Innovation Vector of Reconstruction of the Management System of a Construction Enterprise]. *Efektivna ekonomika*, no. 9 (2022). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.9.13>
- Kotsalap, S. O., Kovalenko, H. M., and Beliaieva, A. V. "Osoblyvosti upravlinnia personalom na budivelnykh pidpriemstvakh Ukrainy" [Peculiarities of Personnel Management at Construction Enterprises in Ukraine]. *Energoberezhnyiye. Energetika. Ergoaudit*. 2013. <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/432010fc-6fd3-4c30-a476-76f0671dfa66/content>
- Kramar, R. "Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach?" *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, no. 8 (2014): 1069-1089. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Melnyk, L. L., Baidak, I. I., and Zastava, I. A. "Mizhnarodnyi ahrobiznes: poniattia, rozvytok ta vplyv na ekonomiku Ukrainy" [International Agribusiness: Concept, Development and Impact on the Economy of Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, no. 4 (2025). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.4.72>
- Oliinyk, Ye. O., and Pererva, B. K. "Marketynhova stratehiia v aharnomu biznesi: efektyvni pidkhody do zbutu silskohospodarskoi produktsii na aharnomu rynku" [Marketing Strategy in Agribusiness: Effective Approaches to Selling Agricultural Products in the Agrarian Market]. *Biznes Inform*, no. 7 (2024): 265-271. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-7-265-271>
- Podvalna, H. V., and Bochko, O. Yu. "Upravlinnia personalom budivelnykh pidpriemstv v umovakh tsyfrovizatsii: osnovni pidkhody ta problemy" [Personnel Management of Construction Enterprises in the Context of Digitalization: Main Approaches and Problems]. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava*, no. 24 (2020): 50-55. DOI: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.3890583>
- Stahl, G. et al. "Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM". *Human Resource Management Review*, vol. 30, no. 3 (2020): 257-273. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- Yakushev, O. V., and Bilan, Ye. V. "Osoblyvosti upravlinnia diialnistiu budivelnykh pidpriemstv v umovakh postkonfliktnoi ekonomiky" [Features of Managing the Activities of Construction Enterprises in the Post-Conflict Economy]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, no. 2 (2024): 134-142. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.2.12>
- Науковий керівник – Лозова О. В.,** кафедра менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі