

**Додаток до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»**

на честь 95-річчя ХНЕУ ім. Семе́на Кузне́ця

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману

Тези доповідей

**21 листопада 2025 року
м. Харків, Україна**

**Харків
2025**

Рекомендовано на засіданні вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (протокол № 8 від 26.11.2025 р.), вченої ради Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 12 від 11.11.2025 р.)

Рецензенти: **Криворучко Оксана Миколаївна**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету (Харків, Україна);
Назарова Галина Валентинівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (Харків, Україна);
Райко Діана Валеріївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Національного технічного університету «Харківський політехнічний університет» (Харків, Україна)

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали XX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 21 листопада 2025 р. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2025. Укр. мова, англ. мова

Наведено результати наукових досліджень учасників XX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики» на честь 95-річчя ХНЕУ імені Семена Кузнеця, присвяченої видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману. Розглянуто історико-теоретичні засади інноваційного підходу до економіки державного сектора; цифрові моделі продуктивних управлінських відносин у сучасних організаціях; роль стійких інновацій у забезпеченні довгострокової конкурентної переваги; методологічні основи удосконалення зовнішньоекономічної політики України в умовах глобальної конкуренції; особливості трансформації цифрової економіки на основі досвіду ЄС; цифровізацію центрів надання адміністративних послуг і зміцнення стійкості людських ресурсів у громадах України, що формує нові орієнтири підвищення їх конкурентоспроможності. Всі питання розглянуто в контексті сучасних умов воєнних дій і повсякденного відновлення економіки України, враховуючи досвід інших країн світу.

Видання складається зі збірки тез доповідей учасників конференції. Представлений матеріал може бути корисним для використання у подальших наукових дослідженнях, практичній діяльності підприємств і організацій для підвищення конкурентоспроможності й інноваційного розвитку. Рекомендовано фахівцям різних галузей економіки, державним службовцям, представникам бізнесу, наукових, освітніх і громадських організацій.

UDC 65.012.3:331.101.2

Innovative Transformation of Enterprise HR Policy Towards Green Human Resource Management

Gorobynskaya Marianna,

PhD in Economics, Associate Professor,

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (Kharkiv, Ukraine),

e-mail: gorobynskayam@gmail.com

In the modern business landscape, the urgency of implementing sustainable development to gain a competitive advantage has increased across various industries. Organizations are increasingly recognizing the profound importance of transforming HR policies toward environmentally conscious practices, both for ethical reasons and to achieve operational resilience in an ever-changing and highly competitive environment. In this context, the concept of Green Entrepreneurial Orientation (GEO) has emerged as a key driving force. The complex interaction between environmental entrepreneurial orientation and human capital in the implementation of Green Human Resource Management strategies requires thorough investigation.

Green Entrepreneurial Orientation (GEO) reflects an organization's proactive tendency to identify and exploit green business opportunities, demonstrating a commitment to environmental responsibility while striving for innovation [1]. This orientation is inherently intertwined with Green Human Capital (GHC), which refers to the collective knowledge, skills, and experience of employees concerning environmental issues and sustainable practices [2]. Recognized as a vital driver of environmental sustainability, GHC enables organizations to smoothly restructure their operations through green initiatives. Companies endowed with substantial GHC can initiate innovative environmental methodologies, thereby enhancing their overall resilience.

Green Human Resource Management (GHRM) is a practice that functions as a system supporting environmentally friendly business or-

ganization and management. Green practices enhance employees' awareness of long-term sustainable development practices, encouraging them to follow green concepts within the framework of collaboration. An organization can demonstrate respect and importance toward its employees, environmental laws, and the community in which it operates by adopting sustainable substandards aligned with social requirements [3]. Effective environmental management today can be significantly influenced by the implementation of Green Human Resource Management (GHRM) strategies.

Human resources and the development of human capital are generally considered the primary sources of competitive advantage for corporations. A successful corporation integrates sustainability aspects by establishing a rigorous environmental policy that lays the foundation for the process of cultural transformation within the organization. The Human Resources Department must continuously motivate employees to embrace all organizational initiatives in favor of environmental protection [4].

Green Human Resource Management (GHRM) encompasses all types of activities, including job planning and analysis, recruitment and selection, training and development, compensation methods, performance reviews, employee relations, and empowerment related to the environmental management of employees, as well as other activities connected to the process of acquiring environmentally conscious talent (*Figure 1*).

The main motivation for studying Green Human Resource Management is to understand the importance of developing employees' skills and knowledge and transforming their attitudes in order to achieve the organization's sustainable development goals within the digital environment.

Green Human Resource Planning (GHRP) can easily become the first crucial step toward the ultimate goal of implementing green human resource management practices.

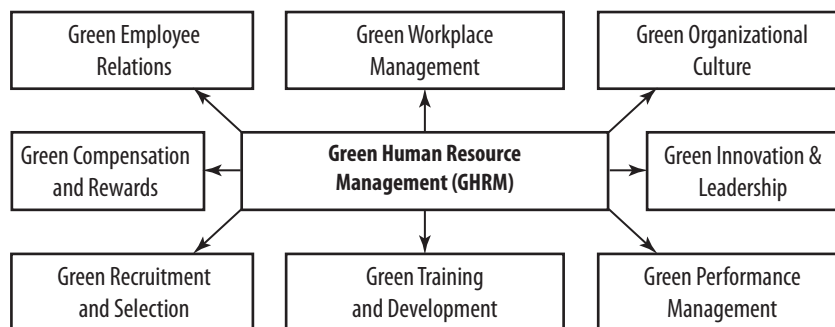


Fig. 1. Main Areas of Activity within the Green Human Resource Management (GHRM) System

Source: developed by the author

An organization should implement strategic initiatives when applying environmental human resource management practices to retain talented and highly skilled employees. In addition, organizations can introduce environmental performance management systems, which will become a key element in the implementation of GHRM. Corporations should evaluate employee performance separately based on their environmental effectiveness and traditional productivity indicators, allowing for a more accurate assessment of each employee's contribution. The connection between green recruitment and performance management demonstrates how hiring environmentally conscious employees leads to measurable sustainability outcomes while supporting corporate environmental responsibility.

The green recruitment process does not support paper-based job applications. Instead, it accepts applications online or through electronic submission, encouraging candidates to gradually adopt more environmentally friendly behaviors over time [5].

Green recruitment and selection practices also include the use of internal job portals that provide access to job application documents (offer letters, certificates, references); the integration of an environmental

dimension into every job description by including ecological skills as transversal competencies for all positions (tasks and responsibilities); the assessment of candidates' environmental knowledge and skills during the hiring process; and the incorporation of the company's environmental values into job advertisements.

The green reward system is another essential component that corporations can establish to motivate employees to work in alignment with the organization's standardized environmental practices. It can be implemented in two forms: monetary and non-monetary rewards. Some organizations prefer to offer monetary incentives such as financial bonuses, cash prizes, or other payments for improving environmental performance.

Others choose to adjust employees' salaries based on their positive environmental achievements. Companies also provide non-monetary rewards, such as profit-sharing or special recognition, as these incentives have been shown to enhance employee performance in many cases [6]. The integration of green practices into employee training and development is a key prerequisite for their effective implementation, as it requires raising environmental awareness and ensuring that each individual understands their role in the process.

Thus, in the context of digitalization, the transformation of HR practices through the integration of Green Human Resource Management (GHRM) into corporate management is extremely important due to various factors, such as its positive impact on the environment, its ability to improve employee retention, and its potential to enhance the overall attractiveness of companies.

Literature

1. Habib M. A., Bao Y., Nabi N., Dulal M., Asha A. A., Islam M. Impact of strategic orientations on the implementation of green supply chain management practices and sustainable firm performance. *Sustainability* 2021. Vol. 13 (1). 340.

DOI: <https://doi.org/10.3390/su13010340>

Секція 2. Трансформація цифрової економіки: реалізація досвіду ЄС в Україні

2. Hina K., Khaliq M., Shaari J., Mansor S. A., Kashmeeri S., bin Yaacob M. R. Nexus between green intellectual capital and the sustainability business performance. *Journal of Intellectual Capital, ahead-of-print(ahead-of-print)*. 2024.

DOI: <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2022-0226/FULL/PDF>

3. Al-sayed A., Al-shammari F., Alshutayri A., Aljojo N., Aldahri E., Abouola O. The Smart City-Line in Saudi Arabia: Issue and Challenges. *Postmodern Openings*. 2022. Vol. 13 (1 Sup1). P. 15–37.

DOI: <https://doi.org/10.18662/po/13.1Sup1/412>

4. Paille P., Chen Y., Boiral O., Jin J. The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *J. Bus. Ethics*. 2014. Vol. 121 (3). P. 451–466.

5. Ahmad S., Javed U., Sharma C., Siddiqui M. S. Green Human Resource Management: Analyzing sustainable practices and organizational impact through a Word2Vec approach. *Green Technologies and Sustainability*. Elsevier, 2025.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.grets.2025.100224>

6. Faisal S. Green Human Resource Management – A Synthesis. *Sustainability*. 2023. Vol. 15. No. 2259.

DOI: <https://doi.org/10.3390/su15032259>

