

**Андрій КРАВЧЕНКО**

*аспірант кафедри обліку і фінансів  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ ФІНАНСОВИХ ЗМІН**

Трансформація глобальних фінансових ринків, що посилюється цифровізацією, зростанням ролі екологічних, соціальних та управлінських факторів (ESG), а також інституціональними змінами, суттєво впливає на процес формування інвестиційної корпоративної стратегії. Нові реалії функціонування фінансової системи вимагають теоретичного переосмислення класичних підходів до інвестування, управління ризиками та стратегічного планування капіталовкладень. Формування ефективної інвестиційної корпоративної стратегії в умовах динамічних змін ринкової кон'юнктури вимагає комплексного методичного забезпечення, орієнтованого на адаптивність, гнучкість та стійкість до зовнішніх шоків.

Теоретичні основи корпоративної інвестиційної стратегії традиційно базувалися на концепціях портфельного інвестування та моделі оптимізації ризику та доходності, започаткованих М. Марковіцем [1]. Однак у сучасних умовах лінійні підходи поступаються місцем більш складним методикам, що враховують багатфакторність впливу зовнішніх і внутрішніх ризиків, зміну фінансових парадигм та появу нових джерел вартості для бізнесу. Зокрема, моделі стійкого інвестування (sustainable investing) стають невід'ємною складовою стратегічного планування, що підкреслює важливість інтеграції нефінансових показників в інвестиційний аналіз [2].

Методичне забезпечення формування інвестиційної стратегії має базуватися на системному аналізі макроекономічних трендів, прогнозуванні галузевих змін та оцінці технологічних інновацій. Розробка корпоративної стратегії вимагає урахування таких факторів, як глобальні фінансові цикли [3], вплив монетарної політики провідних центральних банків, трансформація ланцюгів створення вартості та зростання значущості цифрових платформ. При цьому особливу увагу слід приділяти розробці сценарного аналізу як інструменту ідентифікації стратегічних ризиків та можливостей.

Сучасні підходи до формування інвестиційної корпоративної стратегії все частіше базуються на принципах адаптивного управління (adaptive management) та рефлексивного стратегування, що дозволяє оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища. За результатами досліджень, впровадження адаптивних стратегій інвестування, які враховують змінність ринкових умов, забезпечує підвищення фінансової стійкості компаній у довгостроковій перспективі.

У методичному аспекті важливим є застосування інтегрованих моделей управління портфелем, які поєднують традиційні фінансові метрики із показниками нефінансової стійкості бізнесу. Такі підходи, як мультифакторні моделі оцінки інвестицій [4], дозволяють більш об'єктивно визначити привабливість інвестиційних проектів в умовах змінної ринкової кон'юнктури.

Крім того, дедалі більшого значення набуває використання технологій аналізу великих даних та машинного навчання для прогнозування динаміки ринкових трендів, оцінки ризиків та оптимізації структури портфеля [5]. Застосування цих технологій сприяє підвищенню точності стратегічних інвестиційних рішень та дозволяє мінімізувати вплив людського фактора у процесі аналізу.

Таким чином, формування інвестиційної корпоративної стратегії в умовах трансформації фінансових ринків потребує оновлення теоретико-методичного інструментарію шляхом інтеграції традиційних фінансових моделей з інноваційними

підходами прогнозування та стратегічного управління. Перспективним напрямом подальших досліджень є розробка адаптивних мультифакторних моделей, що дозволяють оперативно оцінювати зміну інвестиційних ризиків у реальному часі, а також розширення методик оцінки стратегічної вартості бізнесу в умовах цифрової економіки.

### Література

1. J Markowitz, H. Portfolio Selection. The Journal of Finance, 1952, vol. 7, no. 1, pp. 77–91. DOI: 10.2307/2975974
2. Friede, G., Busch, T., Bassen, A. ESG and Financial Performance: Aggregated Evidence from More than 2000 Empirical Studies. Journal of Sustainable Finance & Investment, 2015, vol. 5, no. 4, pp. 210–233. DOI: 10.1080/20430795.2015.1118917
3. Rey, H. Dilemma not Trilemma: The Global Financial Cycle and Monetary Policy Independence. IMF Economic Review, 2015, vol. 62, no. 4, pp. 606–629. URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w21162/w21162.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21162/w21162.pdf)
4. Fama, E. F., French, K. R. A Five-Factor Asset Pricing Model. Journal of Financial Economics, 2015, vol. 116, no. 1, pp. 1–22. DOI: 10.1016/j.jfineco.2014.10.010
- Gu, S., Kelly, B., Xiu, D. Empirical Asset Pricing via Machine Learning. The Review of Financial Studies, 2020, vol. 33, no. 5, pp. 2223–2273. DOI: 10.1093/rfs/hh

**Тетяна СКЛЯРУК,**

*к.е.н., доцент,*

*доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування*

**Володимир ДЖУС,**

*здобувач вищої освіти,*

*Національний університет «Львівська політехніка»*

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ГЕЙМІФІКАЦІЇ В АДАПТАЦІЇ НОВИХ СПІВРОБІТНИКІВ

У сучасних умовах трансформації трудових відносин, зростання конкуренції за таланти та цифровізації бізнес-процесів особливого значення набуває ефективна адаптація нових працівників. Одним із інноваційних підходів, що демонструє високу результативність, є гейміфікація – впровадження ігрових елементів у неігровий контекст, зокрема в систему управління персоналом. Залучення нових співробітників до корпоративного середовища через інтерактивні, мотиваційні механізми сприяє швидшому входженню в посадові обов'язки, формуванню лояльності та зниженню рівня плінності кадрів.

Гейміфікація, тобто використання ігрових методів у неігрових процесах, дедалі частіше застосовується в сфері управління персоналом, особливо під час адаптації нових працівників. Головна мета застосування гейміфікації – це зробити процес входження в організацію більш динамічним, мотивуючим і результативним. Завдяки гейміфікації нові працівники не лише отримують необхідну інформацію, а й емоційно занурюються в корпоративне середовище, що сприяє їхній швидшій адаптації.

Слід відмітити, що процес адаптації нових працівників охоплює як ознайомлення зі структурою компанії, корпоративними цінностями та нормами, так і набуття практичних навичок виконання посадових обов'язків. Використання гейміфікації дозволяє зробити цей процес більш ефективним, динамічним і менш стресовим. Серед практичних форм застосування гейміфікації можна виокремити:

– інтерактивні онлайн-платформи адаптації – новачки проходять «навчальні рівні», що відповідають етапам ознайомлення з компанією.

– адаптаційні квести – виконання завдань на знання політик компанії, структури відділів або функціоналу CRM-системи.