



POLTAVA UNIVERSITY OF  
ECONOMICS AND TRADE

# СУЧАСНІ ТРЕНДИ І СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

## ЗБІРНИК ТЕЗ

І Міжнародного науково-практичного Форуму

(м. Полтава, 23–24 грудня 2024 року)

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Полтава  
2025

**ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ (ПУЕТ)**

**СУЧАСНІ ТРЕНДИ І СТРАТЕГІЧНІ  
ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**ЗБІРНИК ТЕЗ**

**І Міжнародного науково-практичного Форуму**

*(м. Полтава, 23–24 грудня 2024 року)*

*За загальною редакцією  
д-ра екон. наук, професора Т. А. Костишиної*

**Полтава  
ПУЕТ  
2025**

УДК 331.1:005.21(043.2)  
С91

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Полтавського університету економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО*

**Редакційна колегія:**

**Т. А. Костишина**, д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі.

**Сучасні** тренди і стратегічні імперативи розвитку соціально-  
С91 трудових відносин : збірник тез І Міжнародного науково-практичного Форуму (м. Полтава, 23–24 грудня 2024 року) / за заг. ред. Т. А. Костишиної. – Полтава : ПУЕТ, 2025. – 168 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст укр. мовою.

ISBN 978-966-184-482-6

У збірнику подано матеріали І Міжнародного науково-практичного Форуму, який відбувся у Полтавському університеті економіки і торгівлі. Форум проведено в межах науково-дослідних тем кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії «Формування інституціонального середовища соціально-економічних систем» (ДР № 0112U007768), «Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах в сучасних умовах» (ДР № 0112U001077). Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться питаннями теорії і практики розвитку соціально-трудових відносин.

**УДК 331.1:005.21(043.2)**

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовою оригіналів.*

*За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

ISBN 978-966-184-482-6

© Полтавський університет  
економіки і торгівлі, 2025

## **СПІВОРГАНІЗАТОРИ**

Полтавський університет економіки і торгівлі  
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України  
Інститут економіки промисловості НАН України  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана  
Запорізький національний університет  
Донецький національний університет імені Василя Стуса  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця  
Західноукраїнський національний університет  
Хмельницький національний університет  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького  
Центральноукраїнський національний  
технічний університет  
Університет «Крок»  
Universitat Politècnica de València, Іспанія  
ISMA University of Applied Sciences, Латвія  
Відділення національної служби посередництва і  
примирення в Полтавській області  
Агенція регіонального розвитку Полтавської області  
«Офіс євроінтеграції»  
Громадська організація «Інститут якості трудового життя»

## ЗМІСТ

**Дороніна О. А.**

Європейські практики соціально-економічної інклюзії ..... 9

**Полякова-Нестеренко О., Сторожук В. П., Костишина Т. А.,  
Череп А. В., Костишина А. І.**

Інклюзивний розвиток національної економіки як  
ефективна складова політики економічного зростання ..... 12

**Курило І. О.**

Сучасні особливості зайнятості українців  
у Чеській Республіці..... 15

**Лопушняк Г. С.**

Сучасні підходи до регламентування  
трудоих відносин в ЗВО..... 18

**Петрова І. Л., Берестов О. М.**

Використання інструментів штучного  
інтелекту в маркетинговій діяльності..... 21

**Андрієнко А.**

Розвиток соціально-трудоих відносин як  
передумова підвищення трудової мотивації..... 23

**Безрідний М. О., Закладний Р. О.**

Трансформація соціально-трудоих відносин  
виклики сучасності та стратегічні орієнтири..... 25

**Бурлака О. С.**

Мотиваційна політика як ключовий  
чинник командоутворення в ІТ-компаніях ..... 28

**Головко Л. В., Сіренко Ю. В., Головко Т. В.**

Кваліфікаційні центри як  
інструмент інтеграції освіти в Україні ..... 31

**Гуртовий І. Р., Шишов Г. О.**

Актуальність та стратегічні завдання розвитку соціально-  
трудоих відносин в умовах відновлення України ..... 33

**Думанська В. П.**

Доцільність монетарного пронаталізму  
у повоєнному демографічному відновленні України ..... 36

**Давиденко Н.**

Удосконалення системи мотивування персоналу підприємства в умовах сучасних викликів..... 38

**Жиляков С. В.**

Теоретичні знання та практичний досвід людини як джерело доданої вартості до конкурентоспроможності ..... 41

**Закладний Р. О., Прохоров М. М.**

Соціальний діалог і трудові права тенденції Європейської інтеграції ..... 43

**Зінов'єва О.**

Вплив корпоративної культури на ефективність управління персоналом підприємства ..... 46

**Ілляш І. Д.**

Перехід економіки інформаційного типу до економіки 5.0 у контексті людського розвитку ..... 48

**Корнійчук О. П., Мех О. А.**

Першочергові завдання центральної та місцевої влади і суспільства по створенню умов для забезпечення доступності медичної допомоги в умовах широкомасштабної війни ..... 50

**Кіндій А. С.**

Розвиток житлового будівництва як ключовий фактор соціальної сфери ..... 52

**Кириченко Ю. І.**

Інноваційна парадигма управління людськими ресурсами в туризмі ..... 54

**Кириченко Ю. І.**

Гнучкі форми зайнятості в туристичній сфері: виклики та перспективи..... 56

**Курилко Д. С.**

Вплив цифрових технологій на розвиток соціально-трудових відносин у туристичному бізнесі ..... 58

**Курилко Д. С., Назаренко Д. Б.**

Від сезонності до стабільності нова етика праці в туризмі ..... 62

**Леонтенко О. М.**

Соціальна відповідальність бізнесу у кризових умовах ..... 64

**Лиходій Д.**

Удосконалення процесу рекрутингу  
персоналу в кризових умовах ..... 67

**Мандрика В. І.**

Міграційна політика Угорщини щодо України ..... 70

**Минтюк М.**

Вдосконалення системи документаційного забезпечення  
управління персоналом ТОВ «Готель ГАЛЕРЕЯ» ..... 75

**Михайліченко Ю.**

Управління кар'єрним зростанням як механізм підвищення  
лояльності персоналу виробничого підприємства ..... 78

**Масленнікова Д. І.**

Рекомендації щодо удосконалення організаційної структури  
управління рестораном «АТЛАС» у місті Львів ..... 81

**Мартищенко Б. О.**

Генеza цифрової економіки України ..... 83

**Назаренко Д. Б.**

Стратегії підвищення мотивації та соціального  
захисту працівників туристичної галузі ..... 86

**Нескородь В. М.**

Компласнс як основа корпоративної  
культури на підприємстві ..... 89

**Німко В.**

Міграційна політика як складова  
повоєнного відродження України ..... 91

**Перегуда Ю., Кандиба О.**

Синергія розвитку людського капіталу та фінансової  
безпеки в системі управління підприємством ..... 95

**Подрезов Д. О.**

Аналіз співвідношення цінності та можливостей  
людської праці і штучного інтелекту ..... 99

**Попович М.**

Вплив стилю керівництва на рівень  
задоволеності працівників ..... 101

**Прохоров М.**

Основні вектори розвитку  
соціально-трудових відносин в Україні ..... 104

**Поплавська О. М.**

Сучасний ринок праці в контексті  
забезпечення соціальної безпеки ..... 106

**Смірнова Г. В., Ротенберг О. В.**

Сучасні аспекти змін трудового  
законодавства у 2024–2025 роках ..... 108

**Степанова Л., Шинкаренко С.**

Розвиток системи управління персоналом  
в умовах військового стану ..... 113

**Степанова Л. В., Харченко В. С.**

Формування системи навчання та підвищення  
кваліфікації персоналу підприємства ..... 115

**Степанова Л., Чиж С.**

Управління розвитком компетенцій  
працівників на підприємстві..... 118

**Стеценко В. В., Пухальський Ю. В.**

Теоретичні засади впливу державних інституцій  
на соціально-економічну нерівність ..... 120

**Сухіна О. М.**

Шляхи вирішення проблем щодо публікацій у  
SCOPUS при атестації вчених-економістів..... 123

**Сухіна О. М.**

Щодо одновекторності розвитку науки економіки  
надрокористування та інституту громадянської  
ренти для поліпшення демографічної ситуації..... 127

**Сулімов В. А.**

Управління персоналом в умовах високих  
ризиків та невизначеності: адаптивні стратегії  
для забезпечення стійкості компаній..... 132

**Тужилкіна О. В.**

Адаптація системи управління персоналом до умов  
гібридної та дистанційної роботи: виклики,  
стратегії та перспективи ..... 135

**Ходацький Д. С.**

Розвиток соціально-трудових відносин:  
сучасні виклики та особливості ..... 138

**Чимирис В. О.**

Інноваційний розвиток як ключовий фактор підвищення  
конкурентоспроможності національної економіки ..... 140

**Шаповалов В. О.**

Моделювання економічної політики фірми:  
підходи та практичні рішення ..... 143

**Шаповалов В. О., Пилипенко І. Ю.**

Розвиток акціонерного сектора: синергія  
економічних та інституційних чинників ..... 145

**Шаповалов В. О., Рудич Ю. В.**

Цифрові інструменти інтеграції соціальної відповідності  
в умовах управління якістю трудового життя ..... 147

**Шаповалов В. О., Чобітько Я. А.**

Механізми управління економічною безпекою  
підприємства: виклики та перспективи ..... 150

**Шкурпела Р.**

Сучасні демографічні виклики України ..... 153

**Штерман Ю.**

Конфлікти в командах: причини,  
наслідки та шляхи їх вирішення ..... 155

**Яценко К.**

Особливості управління персоналом у  
міжнародних корпораціях в умовах глобалізації ..... 158

**Богданівський В. В., Богдан Я. С., Чупринюк Б. В.**

Проблеми та перспективи відновлення туризму в Україні  
як сфери рекапіталізації трудових ресурсів ..... 160

**Вітриук Н. М., Гриценко В. С.**

Цифровізація бізнесу як комплексний інструмент  
подолання соціально-економічної кризи у суспільстві ..... 164

**Касян Д. С.**

Стили лідерства та їх вплив на роботу команди ..... 167

ління, зокрема захисту прав акціонерів, впливає на економічні результати компаній. Висока якість корпоративного управління зменшує конфлікти між власниками та менеджментом, підвищує продуктивність компаній і сприяє раціональному використанню фінансових ресурсів. Високі стандарти корпоративного управління сприяють зміцненню довіри акціонерів і мінімізації ризиків недобросовісного управління.

- Податкове та правове регулювання як стимулюючий фактор. Фіскальна політика держави безпосередньо впливає на економічну активність акціонерного сектора. Оптимізація податкових ставок для інвесторів, створення стимулюючих механізмів для фондового ринку (наприклад, податкові пільги для довгострокового інвестування) сприяють зростанню капіталізації компаній і збільшенню кількості учасників акціонерного ринку.

- Інноваційні фінансові інструменти та цифрова трансформація. Сучасні технології, такі як блокчейн, смарт-контракти та цифрові платформи торгівлі акціями, з одного боку, стимулюють розвиток економічних механізмів акціонерного сектора, а з іншого – потребують відповідного правового та інституційного забезпечення.

Таким чином, синергія економічних та інституційних компонентів створює умови для динамічного розвитку акціонерного сектора, його стійкості до кризових явищ та підвищення глобальної конкурентоспроможності.

### **Список використаних джерел**

1. Орел Ю. Л. HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації / Ю. Л. Орел, А. А. Смаглюк // Академічні візії. – 2023. – № 19. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/368>.

## **ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ІНТЕГРАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

*В. О. Шаповалов, канд. екон. наук, доцент;*

*Ю. В. Рудич, здобувач вищої освіти за третім (науковим) рівнем*

*Полтавський університет економіки і торгівлі*

Сучасні підприємства все частіше зосереджуються на розвитку соціальної відповідальності як важливого інструменту забезпечення стійкого розвитку та підвищення якості трудового життя. Як відмічає Храновська Х. «системне бачення трудових

проблем, інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин і можливостей їх реалізації, що узагальнено втілює категорія «якість трудового життя», дає змогу обґрунтувати оптимальні шляхи розвитку трудового потенціалу, примноження людського капіталу, збереження і накопичення національного багатства країни» [1, с. 52]. Успішна інтеграція соціальної відповідальності у систему управління не лише покращує імідж підприємства, але й сприяє формуванню комфортного та безпечного середовища для працівників, підвищуючи їхню мотивацію та продуктивність.

Важливу роль у цьому процесі відіграють цифрові інструменти, які забезпечують ефективну комунікацію, автоматизацію ключових процесів і доступ до сучасних форм підтримки працівників. Діджиталізація дозволяє підприємствам впроваджувати інноваційні рішення, які підвищують прозорість, підсилюють контроль за умовами праці та створюють можливості для професійного розвитку. Від використання платформ управління персоналом (HRM-систем) до автоматизованих систем моніторингу безпеки – цифрові технології є основою для вдосконалення соціальної відповідальності та якості трудового життя.

Як зазначають Орел Ю. Л. та Смаглюк А. А., «Цифровізація впливає на всі завдання, які постають перед HR-менеджерами в компанії, починаючи з пошуку й відбору персоналу, його адаптації і навчання, закінчуючи аналізом роботи кожного окремого працівника. Цифрові технології, які активно впроваджуються в процеси управління персоналом, здатні оптимізувати виконання задач менеджера з персоналу. Серед основних технологій, які на сьогодні активно впроваджуються в HR, варто вказати про застосування мобільних застосунків, які здатні автоматизувати певні HR-процеси, хмарні сервіси, що допомагають обробити інформацію, використання прогностичної HR-аналітики, що спрощує прийняття управлінських рішень і застосування доповненої реальності й технологій ШІ [2].

Цифровізація соціальної відповідальності підприємства охоплює широкий спектр заходів, які спрямовані на забезпечення гідних умов праці, дотримання прав працівників, професійний розвиток і підтримку балансу між робочим та особистим життям. Важливими складовими цієї відповідальності є:

### **1. Забезпечення безпечних та комфортних умов праці.**

Інвестування в сучасні технології, покращення умов праці та запровадження систем охорони здоров'я знижує рівень професійних ризиків і сприяє підвищенню добробуту працівників. Це включає регулярну атестацію робочих місць, забезпечення засобами індивідуального захисту, впровадження програм з охорони праці та моніторинг умов роботи. Крім того, важливим аспектом є створення ергономічного робочого простору, що сприяє зниженню фізичних і психоемоційних навантажень. Діджиталізація у цій сфері включає автоматизовані системи моніторингу безпеки, використання IoT-пристроїв для відстеження умов праці в реальному часі та впровадження електронних платформ для швидкого реагування на інциденти.

### **2. Підтримка балансу між роботою та особистим життям.**

Гнучкий графік, можливість дистанційної роботи та програми соціальної підтримки сприяють зменшенню стресу та емоційного вигорання. Підприємства можуть запроваджувати ініціативи, такі як додаткові вихідні, оплачувані відпустки, підтримка молодих батьків та консультації з питань психічного здоров'я. Завдяки цифровим платформам співробітники отримують доступ до гнучких графіків, онлайн-консультацій та ресурсів із самодопомоги. Використання цифрових інструментів для віддаленої роботи дозволяє підтримувати баланс між робочими та особистими обов'язками, забезпечуючи зручний і гнучкий підхід до виконання завдань.

**3. Професійний розвиток і навчання.** Забезпечення можливостей для підвищення кваліфікації, участь у тренінгах та корпоративних програмах навчання підвищує рівень компетенцій та кар'єрні перспективи працівників. Інвестиції у безперервне навчання сприяють адаптації персоналу до нових технологій та змін у бізнес-середовищі. Додатково, створення індивідуальних планів розвитку, менторські програми та система внутрішнього навчання сприяють професійному зростанню та підвищенню конкурентоспроможності як працівників, так і підприємства загалом. Діджиталізація в цій сфері включає використання онлайн-платформ для навчання, віртуальних симуляцій, інтерактивних курсів і систем управління навчанням (LMS), що дозволяють персоналізувати освітній процес і відстежувати прогрес у режимі реального часу.

#### **4. Етичне управління та дотримання прав працівників.**

Дотримання принципів рівності, відкритість у прийнятті рішень та захист трудових прав зміцнюють довіру до роботодавця. Це включає розробку та впровадження кодексу етики, забезпечення прозорих процедур прийняття на роботу та кар'єрного зростання, а також механізмів захисту від дискримінації та порушень прав працівників. Важливим є також забезпечення можливості анонімного подання скарг і захисту прав працівників на всіх рівнях організації. Використання цифрових платформ для управління персоналом (HRM-системи) дозволяє забезпечити прозорість кадрових процесів, автоматизувати облік трудових прав і створити електронні канали для зворотного зв'язку та подання скарг.

Інтеграція цих складових у систему управління підприємством дозволяє не лише підвищити якість трудового життя, але й сприяє зниженню плинності кадрів, залученню талановитих фахівців і формуванню позитивного іміджу підприємства на ринку праці. Таким чином, розвиток соціальної відповідальності підприємства в контексті забезпечення якості трудового життя є стратегічним пріоритетом, що забезпечує конкурентоспроможність, стійкість та соціально-економічну ефективність організації.

#### **Список використаних джерел**

1. Храновська Х. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом / Х. Храновська // Наукові праці МАУП. – 2008. – Вип. 2(18). – С. 52–58.

### **МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*В. О. Шаповалов, канд. екон. наук, доцент;*

*Я. А. Чобітько, здобувач вищої освіти за третім (науковим) рівнем*

*Полтавський університет економіки і торгівлі*

Економічна безпека підприємства є важливою передумовою його стабільного розвитку та стійкості в умовах сучасного динамічного середовища. Виклики, пов'язані з глобалізацією, фінан-