



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 трудових відносин в ЗВО..... 18

Петрова І. Л., Берестов О. М.

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

Андрієнко А.

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

Безрідний М. О., Закладний Р. О.

Трансформація соціально-трудових 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-трудових 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

Вітрюк 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

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-

совими ризиками, нестабільністю ринків, кіберзагрозами та посиленням регуляторного контролю, вимагають впровадження ефективних механізмів управління економічною безпекою. Системний підхід до їх застосування дозволяє не лише запобігати загрозам, а й створювати конкурентні переваги.

Одним із ключових механізмів забезпечення економічної безпеки є організаційно-правові механізми, що регулюють внутрішні процеси підприємства, визначають чітку систему управління та встановлюють контроль за дотриманням законодавства. Їх призначення полягає у створенні ефективної структури корпоративного управління, що передбачає прозорий розподіл повноважень між керівництвом, акціонерами та іншими стейкхолдерами. У сучасних умовах важливою складовою цього механізму є впровадження принципів ESG (Environmental, Social, Governance), що сприяє підвищенню довіри з боку інвесторів та партнерів. Водночас традиційні моделі корпоративного управління потребують удосконалення в напрямку посилення контролю за діяльністю керівництва, зокрема шляхом створення незалежних комітетів з аудиту та ризик-менеджменту.

Не менш важливою складовою організаційно-правових механізмів є система внутрішнього контролю та аудиту, яка дозволяє вчасно ідентифікувати потенційні ризики та запобігати фінансовим втратам. Удосконалення цього напрямку можливе через використання сучасних цифрових інструментів моніторингу, що базуються на автоматизованому аналізі фінансових потоків та виявленні аномалій у діяльності підприємства. Крім того, значну увагу слід приділити юридичному захисту компанії, що передбачає ефективне управління договірною діяльністю, своєчасне оновлення нормативної бази та захист підприємства від недружніх поглинань. З огляду на зростання регуляторних вимог, перспективним напрямом розвитку організаційно-правових механізмів є інтеграція комплаєнс-систем, що забезпечують автоматизований контроль за відповідністю діяльності підприємства законодавчим нормам.

Фінансово-економічні механізми управління економічною безпекою спрямовані на забезпечення стабільного фінансового стану підприємства, оптимізацію витрат та управління ризиками. Їх ключове призначення – гарантувати достатній рівень ліквідності, підтримувати фінансову стійкість та запобігати кризовим явищам. Основою цих механізмів є диверсифікація

джерел фінансування, що дозволяє підприємству зменшити залежність від окремих фінансових інструментів та зовнішніх запозичень. Використання різних джерел фінансування, включаючи банківські кредити, випуск корпоративних облігацій, залучення венчурного капіталу та грантових коштів, сприяє зниженню фінансових ризиків.

Одним із сучасних підходів до удосконалення фінансово-економічних механізмів є впровадження системи фінансового моніторингу та контролю, яка базується на використанні ERP-систем. Ці системи дозволяють в реальному часі аналізувати фінансові показники підприємства, ідентифікувати ризики ліквідності та приймати оперативні управлінські рішення. Крім того, важливим напрямом розвитку фінансово-економічних механізмів є впровадження антикризового фінансового управління, яке включає стратегії оптимізації витрат, реструктуризацію боргових зобов'язань та використання механізмів хеджування валютних ризиків. Особливої уваги потребує питання управління дебіторською заборгованістю, оскільки її значний рівень може призводити до фінансової нестабільності підприємства. Для цього доцільно використовувати автоматизовані платіжні системи та алгоритми прогнозування платоспроможності контрагентів.

Інформаційно-аналітичні механізми відіграють важливу роль у процесі прийняття рішень, оскільки дозволяють підприємству своєчасно виявляти загрози, прогнозувати ризики та аналізувати ринкові тенденції. Їх основна функція полягає у зборі, обробці та аналізі інформації, що має значення для економічної безпеки компанії. В сучасних умовах особливого значення набуває інформаційна безпека, яка включає захист конфіденційних даних, запобігання кібератакам та забезпечення безперебійного функціонування ІТ-систем. Одним із перспективних напрямів удосконалення цього механізму є впровадження технологій шифрування даних та багаторівневих систем автентифікації користувачів.

Крім інформаційної безпеки, важливим елементом цього механізму є використання бізнес-аналітики (Business Intelligence), що дозволяє підприємству аналізувати великі масиви даних та приймати обґрунтовані рішення. Використання штучного інтелекту та алгоритмів машинного навчання для прогнозування ризиків, оцінки поведінки споживачів та моделювання ринкових

сценаріїв значно підвищує ефективність стратегічного планування. Однак існуючі підходи до бізнес-аналітики потребують вдосконалення у напрямку інтеграції даних з різних джерел, у тому числі з відкритих інформаційних систем та соціальних мереж.

Ще одним важливим аспектом інформаційно-аналітичних механізмів є моніторинг конкурентного середовища, що дозволяє підприємству швидко адаптувати свою стратегію до змін на ринку. Сучасні методи аналізу конкурентів включають використання технологій веб-скрейпінгу, аналіз соціальних медіа та автоматизоване відстеження змін у регуляторному середовищі. У перспективі розвиток цього напрямку передбачає створення єдиних інтегрованих систем збору та обробки інформації, що дозволить підприємствам оперативно реагувати на виклики та загрози.

Ефективне управління економічною безпекою підприємства потребує комплексного підходу, який включає організаційно-правові, фінансово-економічні та інформаційно-аналітичні механізми. Їх удосконалення можливе шляхом цифровізації управлінських процесів, впровадження автоматизованих систем моніторингу та аналізу ризиків, а також підвищення рівня корпоративного управління. Використання сучасних технологій дозволить підприємствам не лише захистити свої активи від загроз, а й підвищити конкурентоспроможність у довгостроковій перспективі.

СУЧАСНІ ДЕМОГРАФІЧНІ ВИКЛИКИ УКРАЇНИ

Р. Л. Шкурпела, здобувач вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем, ОПП «Управління персоналом міжнародних корпорацій»

Т. А. Костишина, д-р екон. наук, професор – науковий керівник

Полтавський університет економіки і торгівлі

Демографічна ситуація в Україні є однією з найактуальніших проблем сучасності. Внаслідок низької народжуваності, високої смертності, міграційних процесів та наслідків війни чисельність населення країни стрімко скорочується. Ці фактори негативно впливають на економічний розвиток, ринок праці та соціальну