



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-
C91 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»

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

3. Концептуальні аспекти навчання персоналу в умовах невизначеності // *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. – 2022. – № 45. – С. 123–128.
4. Human Resource Management in the Context of High Uncertainties // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2021. – Vol. 32, № 20. – P. 4205–4220.
5. Managing Uncertainties in Human Resource Management during the COVID-19 Pandemic // *International Journal of Management, Accounting and Economics*. – 2023. – Vol. 10, № 2. – P. 279–295.
6. Human Resource Management in Times of Crisis: What Have We Learnt? // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2023. – Vol. 34, № 5. – P. 1050–1075.
7. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні // *Економіка та суспільство*. – 2022. – Вип. 38. – С. 2214.
8. Інноваційні підходи в менеджменті для підвищення продуктивності праці персоналу // *Актуальні проблеми економіки*. – 2021. – № 12. – С. 35–42.
9. Strategic Human Resource Management in Uncertainty // *Problems of Economy*. – 2021. – № 4. – P. 121–126.
10. Possibility Theory Quantification in Human Capital Management: A Scientific Machine Learning (SciML) Perspective // *arXiv preprint arXiv:2302.14088*. – 2023.

АДАПТАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДО УМОВ ГІБРИДНОЇ ТА ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ВИКЛИКИ, СТРАТЕГІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

О. В. Тужилкіна, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

Полтавський університет економіки і торгівлі

Зміни у світовій економіці, впровадження цифрових технологій сприяли переходу багатьох компаній на гібридний та дистанційний формат роботи. Це зумовило необхідність трансформації системи управління персоналом, яка має відповідати новим викликам. Успішна адаптація до нових умов потребує перегляду підходів до комунікації, мотивації, продуктивності та корпоративної культури.

Законодавство України запровадило регулювання дистанційної роботи Згідно з положеннями ст. 60-2 КЗпП: дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується

працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1].

Гібридна робота – це гнучка модель зайнятості, яка поєднує в собі елементи як віддаленої, так і офісної роботи. За такого підходу працівники мають можливість розподіляти свій робочий час між роботою в офісі та дистанційною роботою з дому чи іншої локації [2].

Визначимо основні виклики адаптації системи управління персоналом до нових умов.

Перш за все, це забезпечення ефективної комунікації, оскільки відсутність фізичної присутності працівників у компанії може призводити до проблем із координацією, своєчасним обміном інформацією та командною взаємодією.

Вкрай важливо забезпечувати підтримку мотивації та залученості персоналу. Дистанційний формат часто знижує рівень взаємодії між працівниками, що може вплинути на їхню продуктивність та задоволеність роботою.

Слід запроваджувати принципово інші методи оцінювання, зокрема продуктивності. Традиційні методи контролю виконання завдань не завжди підходять для віддаленого режиму, що вимагає нових критеріїв оцінки.

В умовах віддаленої та гібридної роботи важливо зберігати корпоративну культуру, єдині цінності компанії та забезпечувати інтеграцію нових працівників у команду.

Стирання чіткого розмежування між робочим і особистим часом може призводити до професійного та емоційного вигорання, тому надважливим є забезпечення психологічного комфорту та баланс між роботою і життям.

З метою полегшення адаптації системи управління персоналом до нових викликів слід запроваджувати сучасні підходи.

Розвиток цифрових інструментів, використання сучасних платформ для комунікації (Slack, Microsoft Teams), управління проектами (Trello, Asana), оцінки продуктивності (Time Doctor) можуть суттєво підтримувати ефективну роботу команди [3].

У нових умовах слід застосовувати гнучкі підходи до управління, впровадження гнучкого графіка роботи та методів оцінки за результатами, а не відпрацьованим часом.

Навчання та розвиток персоналу, організація вебінарів, тренінгів та програм розвитку допомагає підтримувати кваліфікацію працівників і підвищувати їхню залученість.

Організація віртуальних заходів, неформальних зустрічей та програм наставництва, формування політики підтримки добробуту працівників, впровадження програм з ментального здоров'я, гнучкого графіка сприятимуть покращенню психологічного комфорту працівників та підтримуватимуть згуртованість колективу та зміцнення корпоративної культури.

Вважаємо, що перехід на гібридну або дистанційну роботу відкриває нові можливості для компаній, зокрема:

- залучення талантів з різних регіонів та країн;
- скорочення витрат на утримання офісів та робочих місць;
- збільшення продуктивності завдяки можливості працювати у комфортному для працівника середовищі;
- гнучкість у зміні бізнес-процесів відповідно до умов ринку [4; 5].

Зауважимо, що адаптація системи управління персоналом до умов гібридної та дистанційної роботи є неминучим процесом у сучасному бізнес-середовищі. Успішне впровадження нових підходів до комунікації, мотивації та оцінки ефективності дозволяє компаніям не лише зберігати продуктивність, а й отримувати конкурентні переваги на ринку. Головне – враховувати потреби працівників та створювати умови, що сприяють їхній ефективній роботі та професійному розвитку.

На нашу думку, ця тема є надзвичайно актуальною, оскільки багато компаній переходять на гібридний або віддалений формат роботи. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на питання ефективної комунікації, мотивації працівників, оцінки продуктивності, збереження корпоративної культури та цифрових інструментів для управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Особливості дистанційної роботи. URL: <https://7eminar.ua/news/1325-osoblivosti-distanciinovi-roboti?page=3>.
2. Гібридна віддалена робота: майбутнє гнучкого підходу до роботи. URL: <https://worksection.com/ua/blog/hybrid-remote-work.html>.
3. Кравчук О. І., Варіс І. О. (2024) Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія: економіка та управління. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. № 12. URL: https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_12_2024.
4. Як створювати ефективні команди в умовах віддаленої роботи: досвід IdeaSoft. URL: <https://speka.media/yak-stvoryuvati-efektivni-komandi-v-umovax-viddalenoyi-roboti-dosvid-ideasoft-p2x44y>.

5. Дистанційна робота та її вплив на сучасне бізнес-середовище. URL: <https://bizmag.com.ua/bilshist-kompanii-prodovzhat-robotu-u-viddalenomu-rezhymi/>
6. Український бізнес під час війни: реальна аналітика та перспективи на майбутнє у 2024 році. FinStream. URL: <https://finstream.ua/ukrayinskyj-biznes-pid-chas-vijny-analityka/>

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Д. С. Ходацький, аспірант

*Київський національний економічний університет
імені В. Гетьмана*

Соціально-трудові відносини – це складана динамічна система, яка змінюється під впливом розвитку науки, технологій, соціальних процесів та інших зовнішніх чинників. На сьогодні соціально-трудові відносини в глобальному вимірі відчули суттєвий вплив технологій – пов’язаний з науково-технічними революціями – що викликало потребу зміни форм зайнятості, перегляду підходів в організації праці. Крім того демографічні процеси накладають свій «відбиток» на розвиток соціально-трудових відносин – це кількісні та певні якісні характеристики ринку праці (зайняті, безробітні, тощо). Разом з тим значний тис на трансформацію соціально-трудових відносин мають незвичні чинники – ті, які важно передбачити – війна, пандемії, тощо. Зважаючи на згадані виклики, дослідження того, як розвиваються в цих умовах соціально-трудові відносини стає важливим завданням для науковців.

Досліджуючи проблематику соціально-трудових відносин варто погодитися з висновками А. Колота, який зазначає, що зараз відбувається формування нової моделі та платформи соціально-трудового розвитку [1]. Ця нова модель демонструє, що характер та умови праці змінюються, виникає потреба у регулюванні трудових відносин за незвичних форматів роботи підприємства, як, наприклад, змішаний формат роботи, що ставить нові вимоги до регламентів праці [2]. Вивчення недоліків існуючої в Україні моделі соціально-трудових відносин показує, що вони не спроможні забезпечити достатню якість трудового життя працівників. При цьому ключовими недоліками є формалізація цих відносин, відсутність гнучкості у прий-