



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»

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

родні зобов'язання, цифрову трансформацію. Основна мета – створення ефективної, гнучкої та соціально відповідальної системи трудових відносин, що сприятиме відновленню економіки та соціальній стабільності.

Список використаних джерел

1. Закон України від 25.04.2024 № 3680-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників», набрав чинності 24 серпня.
2. Кодекс законів про працю, глава 9А (ст. 173-2 – ст. 173-7).
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2024 №1045 «Про визначення органу, що укладає державний контракт з оператором поштового зв'язку, та внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 5 березня 2009 р. № 270 і від 8 вересня 2023 р. № 958», набрала чинності 12 вересня).
4. Класифікатор професій (наказ Мінекономіки від 13.12.2024 № 2751 «Про затвердження Зміни № 14 до національного класифікатора ДК 003:2010»).

РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Л. В. Степанова, канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

С. Є. Шинкаренко, здобувач другого (магістерського) рівня ОП «Управління персоналом і економіка праці»

Полтавський університет економіки і торгівлі

Розвиток системи управління персоналом є важливим завданням на підприємствах у сучасних умовах, оскільки передбачає забезпечення ефективності діяльності через удосконалення пріоритетного ресурсу – персоналу. Особливо ж необхідно детально планувати розвиток системи управління персоналом в умовах війни, бо вони є дуже мінливими, підприємство стикається з багатьма загрозами і викликами.

Проблемам управління персоналом присвячували свої праці як зарубіжні учені: Г. Беккер, Й. Вейс, Л. Едвінсон, Р. Солоу, Т. Шульц, так і українські: Г. А. Дмитренко, І. В. Драган, А. В. Калина, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'янченко,

Т. А. Костишина, С. В. Мочерний, В. М. Петюх, Л. В. Шаульська та інші.

З початком військової агресії, український бізнес зазнав значних руйнувань, оскільки значна кількість підприємств опинилися в районах активних бойових дій, виробничі потужності зазнали руйнувань та знищення, підприємства змушені були релокуватися на більш безпечні території або припинити функціонування зовсім. Так, станом на листопад 2022 р. руйнувань або пошкоджень зазнало понад 412 підприємств, з яких 64 – великі та середні підприємства. Станом на листопад 2022 р. 761 вітчизняне підприємство було переміщені в більш безпечні регіони країни, з яких вже понад 588 підприємств працюють на новому місці, а 274 здійснюють пошуки придатної території або способу транспортування засобів виробництва [1]. У таких умовах, з одного боку, розвиток системи управління персоналом стає не найважливішим напрямком, але з іншого боку, потребує уваги, оскільки ігнорування цієї сфери може призвести до руйнування бізнесу в майбутньому.

Система управління персоналом підприємства – це комплекс цілей, завдань і основних напрямів діяльності, кадрової політики підприємства, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці та якості роботи персоналу.

Основні цілі системи управління персоналом відображені на рис. 1.

Грунтуючись на управлінських цілях, можливо розробити певні напрямки розвитку системи управління персоналом в умовах військового стану.

- забезпечення ефективного відбору та найму персоналу, який відповідає потребам та стратегічним завданням підприємства;

- забезпечення системи мотивації, яка враховує особливості умов військового стану, що може включати фінансові стимули, соціальні пакети, а також психологічну та моральну підтримку;

- забезпечення постійного розвитку та підвищення кваліфікації персоналу для ефективної реалізації стратегічних завдань підприємства;

- формування механізмів оцінки та контролю результативності роботи персоналу, щоб забезпечити досягнення поставлених цілей та ефективне використання ресурсів.



Рисунок 1 – Основні цілі системи управління персоналом

Запропоновані напрями розвитку системи управління персоналом підприємства в умовах військового стану сприятимуть підвищенню його конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг.

Список використаних джерел

1. Василюк Ю., Тимошук Н. Конкурентоспроможність в умовах воєнного стану: [електронне джерело]. URL: <http://surli.li/hyzdu>.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Л. В. Степанова, канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

*В. С. Харченко, здобувач другого (магістерського) рівня ОП «Управління персоналом і економіка праці»
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Сучасні умови, які характеризуються високим рівнем невизначеності, вимагають від підприємств швидкого реагування на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, оскільки від цього може залежати майбутній розвиток або й виживання підприємства на ринку товарів і послуг.

Праці українських учених О. Гетьмана, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, М. Колота, Т. Костишиної, Л. Шаульської, О. Цимбалюк в різних частинах присвячені формуванню систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємств.