



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



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.

Підвищення кваліфікації спрямоване на послідовне удосконалення професійних знань, умінь і навиків, зростання майстерності, професії. Особливістю її є те, що слухачі уже володіють певними знаннями і практичними навиками виконання своєї роботи, можуть критично відноситись до навчального матеріалу, хочуть отримати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності.

Підвищення кваліфікації – це навчання, направлене на підтримку і удосконалення професійного рівня, знань і умінь персоналу. Для цього організовуються виробничі курси, курси цільового характеру, школи передового досвіду і методів праці.

Потреба підприємства в підвищенні кваліфікації її співробітників обумовлена: змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності. Підвищення кваліфікації персоналу повинно бути комплексним за обсягом, диференційованим по окремих категоріях працівників, неперервним, зорієнтованим на перспективні професії.

Складові процесу розвитку персоналу підприємства наведені на рис. 1, де вказано також місце й роль системи навчання та підвищення кваліфікації працівників.

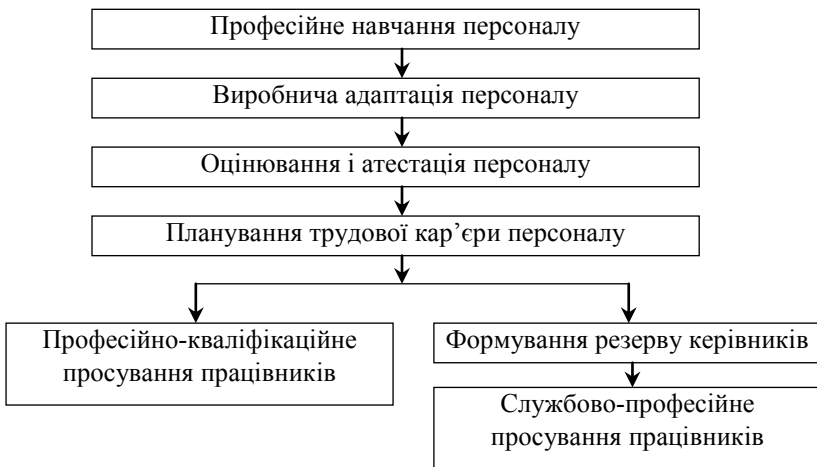


Рисунок 1 – Складові процесу розвитку персоналу підприємства

Ми пропонуємо узагальнену систему методів навчання (табл. 1).

**Таблиця 1 – Методи навчання персоналу підприємства
[узагальнено автором на основі 1–3]**

Навчання на робочому місці	Навчання поза робочим місцем
А	Б
Копіювання – працівник прикріплюється до спеціаліста, навчається, копіюючи його дії	Ділові ігри – розгляд навчального прикладу, у ході якого учасники гри отримують ролі в діловій ігровій ситуації
Наставництво – заняття менеджера зі своїм персоналом під час роботи, допомога підказками, порадами	Навчальні ситуації – реальна або придумана управлінська ситуація з питаннями для аналізу
Інструктаж – роз’яснення, демонстрація роботи безпосередньо на робочому місці, орієнтований на вивчення конкретних операцій або процедур, що входять в коло професійних обов’язків	Лекція – монолог інструктора, у ході якого аудиторія сприймає матеріал на слух або конспектує
Делегування – передача працівникам чітко обмеженої кількості завдань з повноваженням прийняття рішень	Самостійне навчання – працівник сам обирає темп навчання, кількість повторень матеріалу
Метод завдань, що ускладнюються – спеціальна програма робочих дій, побудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдань і підвищення їх складності	Рольові ігри – працівник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду і одержує підтвердження правильності своєї поведінки
Ротація – працівник переводиться на нову роботу чи посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення досвіду на термін від кількох днів до кількох місяців	Тренінг – запланований процес зміни відношення, знання чи поведінкових стереотипів з метою набуття нових знань чи навичок

Вивчення сутності, складу та методів навчання та підвищення кваліфікації персоналу сприяє формуванню ефективної системи, яка спрямована на підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємства в цілому та забезпечення конкурентоспроможного розвитку на ринку товарів і послуг.

Список використаних джерел

1. Гетьман О. О. Економіка підприємства : [навч. посіб]. Київ : Центр навч. л-ри, 2008. 488 с.
2. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: теорія та практика : [монографія]. Полтава : ПУСКУ, 2009. 500 с.
3. Шаульська Л. В., Щерб І. Н. (2023). Людиноорієнтована модель безпеки в контексті попередження ризиків та конфліктів у соціальній, трудовій, підприємницькій сферах. Економіка і організація управління, № 2 (50), С. 43–59.

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

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

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

Полтавський університет економіки і торгівлі

Управління підприємством у сучасних умовах – це багатовекторний процес, який передбачає реагування на зміни, передбачення й подолання викликів і загроз мінливого зовнішнього середовища. Персонал підприємства – важливий ресурс, який забезпечує ефективну діяльність та розвиток, але потребує стабільної уваги до формування, функціонування та розвитку.

Вивченню сутності та особливостей компетенцій персоналу присвячені праці таких учених, як: С. Фшкелстейн, Д. Хембрік, В. Хадсон, Р. Нельсон та С. Вінтер, Б. Вернерфелт. Серед останніх досліджень можна виокремити роботи О. Грішньої, А. Васильєвої, Т. Костишиної, І. Куртової, Н. Зайцевої, М. Колота, О. Цимбалюк та інших.

У Вікіпедії відображено сутність компетенції, як сукупність предметів відання, завдань, повноважень, прав і обов’язків державного органу або посадової особи, що визначаються законодавством. Професійна компетенція – вміння використати знання, навички, досвід в конкретно даних умовах, досягнувши при цьому максимально позитивного результату [1].

Класифікувати компетенції працівників пропонуємо за наступною схемою (рис. 1).