



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

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).



Рисунок 1 – Характеристика компетенцій працівників за ознаками

Модель компетенцій – інструмент розроблення індивідуальних планів професійного розвитку майбутнього фахівця. Вона описує інтелектуальні та ділові якості майбутнього фахівця, його навички міжособистісної комунікації і дає змогу планувати його подальший розвиток: оволодіння знаннями, вміннями, навичками, необхідними для успішної роботи в спеціалізованій професійній сфері діяльності. Модель компетенцій – це своєрідний опис «ідеального працівника», який використовується як база для порівняння під час прийняття управлінських рішень стосовно персоналу. Елементи моделі компетенцій є неоднорідними, оскільки до них відносяться знання, вміння, навички, цінності, мотиви, установки, інтелектуальні здібності, психофізіологічні та особистісні якості працівника.

Загалом, створення моделі компетенцій відбувається у декілька етапів. Зміст виокремлених етапів такий:

1. Аналіз професійної діяльності. Початковим етапом для розроблення моделі компетенцій є різнобічний аналіз професійної діяльності певного виду, тобто збір, систематизація та аналіз

інформації, що з необхідною повнотою описує професійну діяльність – притаманні їй завдання, процеси, результати, взаємозв'язки, умови робочого середовища.

2. Виявлення характеристик успішної і неуспішної поведінки. Мета цього етапу – встановити повний список тих аспектів поведінки людини, які дають змогу диференціювати успішне виконання діяльності від неуспішного.

3. Концептуальне агрегування первинних характеристик. Цей етап передбачає сортування встановлених на попередньому етапі характеристик та видалення дублюючих і другорядних. Залишені характеристики розподіляються за групами. Групування проводиться таким чином, щоб до однієї групи ввійшли схожі за змістом характеристики. Ступінь схожості характеристик однієї групи має бути вищою, ніж схожість із характеристиками інших груп [2].

Отже, розвиток компетенцій працівників слід здійснювати, спираючись на їх сутність та характеристики, а також використовуючи певні моделі, що забезпечуватимуть ефективну діяльність та підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємства.

Список використаних джерел

1. Компетенція. Вікіпедія [Електронний ресурс]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F>.
2. Ситник Н. І. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ : Інкос, 2009. 472 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНУ НЕРІВНІСТЬ

В. В. Стеценко, канд. екон. наук, доцент;

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

Полтавський університет економіки і торгівлі

Соціально-економічна нерівність є складним явищем, яке проявляється у розподілі доходів, доступі до соціальних благ, можливостях для професійного та особистісного розвитку.