



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»

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

Вітриук 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

Реалізація цих заходів є критично важливою для забезпечення демографічної стійкості та сталого розвитку України в майбутньому.

Висновок. Сучасні демографічні виклики України є складними та багатофакторними. Основними проблемами залишаються низький рівень народжуваності, старіння населення, значна смертність та активна трудова міграція. Для їх подолання необхідно впроваджувати комплексні державні заходи, такі як підтримка сімей, розвиток системи охорони здоров'я, забезпечення економічних стимулів для повернення трудових мігрантів та адаптація суспільства до процесу старіння. Лише за умови ефективного управління демографічними процесами Україна зможе забезпечити стабільне майбутнє для наступних поколінь.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2040 року № 922-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text>.

КОНФЛІКТИ В КОМАНДАХ: ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Ю. С. Штерман, 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

У сучасних організаціях командна робота є важливим фактором успіху. Спільна діяльність сприяє досягненню стратегічних цілей компанії, підвищенню продуктивності та розвитку інновацій. Проте взаємодія між членами команди не завжди проходить безконфліктно. У науковій та навчальній літературі зазначається, що конфлікти можуть бути як руйнівними, так і конструктивними, сприяючи розвитку нових ідей та удосконаленню робочих процесів. Важливо розуміти причини виникнення конфліктів, їх можливі наслідки та ефективні методи управління ними, щоб підтримувати продуктивну атмосферу в команді.

На основі вивчення навчальної та наукової літератури [1–3] можна виділити наступні причини виникнення конфліктів у командах: відмінності в поглядах, особисті розбіжності, конкуренція, комунікативні проблеми та невідповідність цілей.

1. Різниця в поглядах і переконаннях. Члени команди можуть мати різні цінності, підходи до виконання завдань і прийняття рішень. Відмінності у професійному досвіді, рівні освіти та культурному середовищі впливають на сприйняття ситуацій, що може викликати непорозуміння та суперечки.

2. Особисті відмінності та міжособистісна антипатія. Індивідуальні риси, такі як характер, темперамент або особисті вподобання, можуть ускладнювати взаємодію. Відсутність взаєморозуміння між працівниками призводить до напружених стосунків, що негативно впливає на робочу атмосферу та ефективність співпраці.

3. Конкуренція за ресурси та визнання. Обмеженість ресурсів, зокрема фінансування, можливостей кар'єрного зростання чи уваги керівництва, часто стає причиною суперництва між членами команди. Конфлікти можуть загострюватися через нерівномірний розподіл завдань або несправедливе ставлення до окремих працівників.

4. Комунікативні бар'єри. Недостатня або неефективна комунікація є однією з поширених причин конфліктів. Неясна чи викривлена подача інформації може спричинити хибне тлумачення та створити додаткові труднощі у взаємодії. Відсутність зворотного зв'язку та неузгодженість підходів до обміну інформацією також можуть посилювати напругу в колективі.

5. Розбіжності в цілях та очікуваннях. Невідповідність між індивідуальними прагненнями працівників та спільними завданнями команди може стати джерелом конфліктів. Якщо учасники мають різне бачення розвитку проєкту чи організації, це викликає суперечки, послаблює згуртованість.

Конфлікти можуть мати як негативні, так і позитивні наслідки. Можемо виділити такі негативні наслідки: 1) зниження продуктивності. Конфлікти відволікають членів команди від виконання робочих завдань, що може призвести до порушення дедлайнів та погіршення якості роботи; 2) погіршення психологічного клімату. Постійна напруженість у взаєминах може спричинити стрес, демотивацію та зниження рівня задоволеності роботою; 3) зростання плинності кадрів. Нерозв'язані

конфлікти можуть спонукати працівників шукати нове місце роботи, що впливає на стабільність команди та вимагає додаткових ресурсів на навчання нових співробітників.

Позитивними наслідками вважаються: 1) стимулювання розвитку. Конструктивні конфлікти можуть сприяти виявленню проблем і пошуку нових рішень, що допомагає вдосконалити процеси у команді; 2) покращення комунікації. Науковці зазначають, що обговорення проблем сприяє більш відкритому спілкуванню, більшій довірі та покращенню взаєморозуміння; 3) формування більш стійких відносин. Якщо конфлікти вирішуються правильно, це може сприяти згуртованості команди та зміцненню довіри між працівниками.

Вирішення конфліктів у колективі вимагає комплексного підходу, що поєднує кілька ефективних методів. Одним із ключових способів є покращення комунікації. Відкрите та прозоре спілкування між членами команди створює сприятливі умови для виявлення причин конфліктів, обговорення проблемних питань і пошуку взаємоприйнятних рішень. Важливо заохочувати конструктивний діалог, де кожен учасник має можливість висловити свою точку зору, що сприяє зменшенню напруги та попередженню подальших непорозумінь.

Не менш важливим є чітке визначення ролей і обов'язків кожного члена команди. Коли межі відповідальності чітко окреслені, знижується ймовірність суперечок щодо розподілу завдань, ресурсів і повноважень. Розуміння своєї ролі та обсягу обов'язків дозволяє уникнути дублювання роботи, зменшити ризик виникнення конфліктних ситуацій і підвищити загальну ефективність взаємодії в колективі.

У складних або емоційно напружених ситуаціях доцільно застосовувати метод посередництва. Залучення нейтральної третьої сторони (медіатора) допомагає знизити емоційну напругу, об'єктивно оцінити причини конфлікту та сприяти пошуку компромісного рішення. Посередник створює безпечне середовище для відкритого діалогу, забезпечує неупереджений підхід до розв'язання проблеми та допомагає сторонам досягти взаєморозуміння.

Окреме значення у процесі врегулювання конфліктів має розвиток емоційного інтелекту. Вміння розпізнавати, розуміти та контролювати власні емоції, а також проявляти емпатію до інших сприяє більш гнучкому реагуванню на конфліктні ситуації.

ції. Розвиток самосвідомості, навичок управління емоціями та конструктивної взаємодії допомагає не лише знижувати рівень напруги під час суперечок, а й створює передумови для ефективного вирішення конфліктів у майбутньому.

Застосування цих методів у комплексі дозволяє не лише вирішувати конфлікти, а й формувати в колективі культуру співпраці, довіри та взаємоповаги, що є важливими умовами для забезпечення стабільної та продуктивної роботи команди.

Конфлікти є неминучою частиною командної роботи, проте їхній вплив залежить від правильного управління. Вчасне виявлення причин, ефективне вирішення та застосування відповідних методів дозволяє перетворити конфлікти на рушійну силу розвитку та покращення командної взаємодії.

Список використаних джерел

1. Жаворонкова Г. В., Скібіцький О. М., Сівашенко Т. В., Туз О. І. Управління конфліктами : навч. посіб. – Київ : Кондор, 2024. – С. 45–63.
2. Тихонович, В. (2024). Причини виникнення та управління міжособистісними конфліктами в команді. *Psychology Travelogs*. – 2024. – № 3. – С. 57–69. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-3-6>.
3. Свтушенко Н. О., Ковальчук О. В. Причини виникнення конфліктів на підприємстві та шляхи їх вирішення // *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. – 2023. – № 1–2. – С. 76–80.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНАРОДНИХ КОРПОРАЦІЯХ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

К. І. Яценко, 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

Умови глобалізації суттєво змінюють підходи до управління персоналом у міжнародних корпораціях. Взаємодія різних культур, зростаюча мобільність працівників, розвиток цифрових технологій та глобальна конкуренція за таланти ставлять перед HR-службами нові виклики. У таких умовах ефективне управ-