



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»

Лиходій Д.

Удосконалення процесу рекрутингу
персоналу в кризових умовах 67

Мандрика В. І.

Міграційна політика Угорщини щодо України 70

Минтюк М.

Вдосконалення системи документаційного забезпечення
управління персоналом ТОВ «Готель ГАЛЕРЕЯ» 75

Михайліченко Ю.

Управління кар'єрним зростанням як механізм підвищення
лояльності персоналу виробничого підприємства 78

Масленнікова Д. І.

Рекомендації щодо удосконалення організаційної структури
управління рестораном «АТЛАС» у місті Львів 81

Мартищенко Б. О.

Генеza цифрової економіки України 83

Назаренко Д. Б.

Стратегії підвищення мотивації та соціального
захисту працівників туристичної галузі 86

Нескородь В. М.

Комплаєнс як основа корпоративної
культури на підприємстві 89

Німко В.

Міграційна політика як складова
повоєнного відродження України 91

Перегуда Ю., Кандиба О.

Синергія розвитку людського капіталу та фінансової
безпеки в системі управління підприємством 95

Подрезов Д. О.

Аналіз співвідношення цінності та можливостей
людської праці і штучного інтелекту 99

Попович М.

Вплив стилю керівництва на рівень
задоволеності працівників 101

2. Федько І., Верховод І., Леонтенко О. Динаміка малого і середнього бізнесу та економічні передумови сприйняття українськими підприємствами соціальної відповідальності, як важливої риси моделі розвитку. *Економіка та суспільство*. 2024. № 65.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Д. Лиходій, здобувачка вищої освіти за другим (магістр) рівнем ОП «Управління персоналом та економіка праці»

О. В. Тужилкіна, канд. екон. наук, доцент – науковий керівник Полтавський університет економіки і торгівлі

Процеси відбору та управління персоналом на підприємстві відіграють ключову роль у забезпеченні його ефективності та конкурентоспроможності. Це пояснюється тим, що дана сфера безпосередньо пов'язана з людьми: формуванням команди, створенням комфортних умов праці, розробкою мотиваційних механізмів тощо. Усі ці аспекти мають прямий вплив на результативність діяльності будь-якого підприємства. Однак, як і будь-які інші бізнес-процеси, система управління персоналом та рекрутинг повинні постійно адаптуватися до сучасних викликів та змін.

Управління людськими ресурсами, включаючи процеси рекрутингу, є комплексною системою, що складається з взаємопов'язаних елементів. Кожен з них відіграє важливу роль у забезпеченні злагодженої роботи підприємства – від підбору кваліфікованих працівників до їх професійного розвитку та ведення кадрового обліку. Важливо, щоб усі складові цієї системи функціонували узгоджено, адже зміни в одному з елементів потребують відповідного коригування інших для підтримання ефективності управління людськими ресурсами.

У загальному розумінні, рекрутинг – це процес виявлення, залучення, відбору, співбесіди, найму та адаптації кандидатів до підприємства. Рекрутинг включає широкий спектр дій і вимагає від фахівця розуміння кадрових потреб підприємства, складних навичок, необхідних для різних посад, а також розуміння робочого процесу та робочого середовища підприємства.

Система підбору персоналу на підприємство залежить від низки чинників, включаючи: розмір підприємства; галузь, у якій воно працює; темпи зростання підприємства; тип зайнятості та наявність вакансій; зарплату; умови та ін.

Процес рекрутингу персоналу на виробничому підприємстві – це багатоступеневий підхід, спрямований на пошук, залучення та відбір кваліфікованих працівників для забезпечення виробничого процесу. Він включає кілька основних етапів.

1. Визначення потреби в персоналі. На цьому етапі визначається, які посади потрібно заповнити, яка кількість працівників потрібна, а також кваліфікаційні вимоги. Аналізується, чи ці потреби є довгостроковими або короткостроковими.

2. Розробка профілю кандидата. Формується список ключових компетенцій, знань та досвіду, необхідних для виконання роботи.

3. Вибір джерел пошуку кандидатів.

4. Проведення відбору кандидатів з використанням різних методів.

5. Прийняття рішення та адаптація нового співробітника. Після остаточного відбору кандидата проводиться підготовка документів, введення в посаду, навчання техніці безпеки та інтеграція в трудовий колектив.

За результатами проведеного дослідження у ході кваліфікаційної роботи нами виявлені такі основні проблеми рекрутингу персоналу в ПАТ «Біо мед скло» у досліджуваному періоді.

1. Дефіцит кваліфікованих кадрів. Багато робітничих спеціальностей зараз менш популярні серед молоді. Також це пов'язано з проблемами воєнного стану в країні. Через це виникає конкуренція за фахівців.

2. Недостатній рівень мотивації. Напружені умови праці, змінний графік і фізичне навантаження не приваблюють потенційних кандидатів.

3. Брак ефективних інструментів пошуку кандидатів. Виявлені певні труднощі у використанні сучасних технологій рекрутингу та реклами.

На нашу думку, в умовах кризи, вдосконалення процесу рекрутингу персоналу є критично важливим для збереження ефективності будь-якої компанії.

За результатами проведеного дослідження нами сформовані такі напрями удосконалення процесу рекрутингу персоналу на ПАТ «Біо мед скло».

Оптимізувати процес рекрутингу через впровадження програмного забезпечення для управління рекрутингом, що дозволить швидше відбирати кандидатів та зменшити витрати; прак-

тикувати відеоінтерв'ю з кандидатами; зменшити кількість етапів відбору без втрати якості оцінки кандидатів.

Розширити джерела пошуку кандидатів, використовуючи соціальні мережі, цифрові платформи (наприклад, LinkedIn, Work.ua, Rabota.ua) для пошуку майбутніх працівників. Співпрацювати з навчальними закладами, залучаючи молодих спеціалістів через стажування та партнерські програми. Впровадити у практику реферальні програми, заохочуючи працівників рекомендувати знайомих, пропонуючи бонуси.

З метою утримання персоналу створити програми розвитку працівників, щоб мотивувати залишатися на підприємстві навіть у складні часи.

Запровадити програму підтримки працівників, в яку включити такий бонус, як підтримка психологічного здоров'я, що наразі є надважливим.

Адаптувати процес рекрутингу до умов кризи, використовуючи таргетовану рекламу вакансій, фокусуватися на регіонах з підвищеним рівнем безробіття, де є більше потенційних працівників.

Використовувати гнучкі форми найму, розглядати варіанти короткострокових контрактів або часткової зайнятості.

Запровадити регулярний аналіз ефективності рекрутингу через оцінку таких показників, як час найму, якість нових працівників, вартість закриття вакансії, та своєчасно вносити корективи.

Ці рекомендації допоможуть ефективніше адаптувати процес рекрутингу до кризових умов, зменшити витрати та забезпечити ПАТ «Біо мед скло» кваліфікованими працівниками.

Список використаних джерел

1. Леонова О. 8 сучасних методів підбору персоналу в 2022 році. URL: <https://hurma.work/blog/9-metodiv-suchasnogo-rekrutingu-v-2019-roczі>.
2. Лисак В. Ю. Суть та значення рекрутингу в системі управління персоналом підприємства / В. Ю. Лисак, В. М. Семендяк // Приазовський економічний вісник. – 2019. – Вип. 2(13). – С. 130–134.
3. Смачило І. Антикризове управління персоналом: особливості та основні напрямки. Молодий вчений. 2020. № 2(78). URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1367/1336>.
4. Сучкова В. ATS – системи для автоматизації рекрутингу: як обрати найкращий інструмент для бізнесу.