



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

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-

ління персоналом стає ключовим чинником успіху корпорацій на міжнародному ринку. Ця тема охоплює особливості адаптації HR-практик до мультикультурного середовища, управління глобальними командами, розвитку компетенцій працівників та забезпечення їхньої мотивації у світі, що постійно змінюється.

Різноманітність персоналу. Міжнародні корпорації працюють з працівниками з різних культур, релігій та мовних груп, що потребує адаптації методів управління до мультикультурного середовища. Культурна різноманітність може бути як перевагою (творчість, інновації), так і викликом (конфлікти, непорозуміння). Тому важливо розробляти стратегії, які сприяють ефективному взаєморозумінню між працівниками та забезпечують гармонійну роботу в команді.

Адаптація HR-політик до локальних умов. Одним із головних завдань є розробка політик управління персоналом, що враховують місцеві трудові закони, традиції та стандарти. Корпорації повинні забезпечити баланс між глобальними цінностями компанії та локальними практиками, щоб ефективно взаємодіяти з різними ринками та регіонами, водночас зберігаючи корпоративну культуру та місію.

Розвиток глобальних компетенцій. Міжнародні компанії потребують працівників, здатних ефективно працювати в глобальному середовищі. Це включає наявність високих навичок міжкультурної комунікації, адаптивності до змін та стратегічного мислення. Навчання та розвиток лідерів, програми міжкультурного обміну та тренінги для розвитку глобальних компетенцій стають необхідними для підтримки конкурентоспроможності компанії.

Використання сучасних технологій. Впровадження новітніх технологій у процеси управління персоналом дозволяє оптимізувати рекрутинг, адаптацію нових співробітників, моніторинг їхнього розвитку та задоволення від роботи. Цифрові платформи для управління персоналом, онлайн-рекрутинг, а також використання віртуальних команд дозволяють працювати з персоналом незалежно від їх географічного розташування. Віддалена робота також стає стандартом для багатьох компаній.

Управління талантами. У глобальному середовищі конкуренція за таланти є однією з основних проблем для міжнародних корпорацій. Тому важливо розробляти стратегії, спрямовані на залучення, утримання та розвиток найкращих працівників.

Мотиваційні програми, персоналізовані підходи до кар'єрного росту та системи винагороди грають ключову роль у забезпеченні високої ефективності працівників.

Етика та соціальна відповідальність. Управління персоналом в умовах глобалізації передбачає також врахування етичних аспектів. Корпорації повинні впроваджувати стійкі практики, що забезпечують справедливу оплату праці, дотримання прав людини та сприяють соціальній відповідальності. Це не лише покращує імідж компанії, але й залучає співробітників, що поділяють ці цінності.

Виклики глобалізації. Попри переваги глобалізації, існують певні проблеми, з якими стикаються міжнародні корпорації, зокрема, труднощі у координації діяльності між офісами різних країн, різниця в стандартах праці та винагородах, а також культурні бар'єри. Ефективне управління персоналом вимагає ретельної роботи над усуненням цих проблем для досягнення високих результатів.

Список використаних джерел

1. Друкер П. Ефективне управління в умовах глобалізації.
2. Офіційні сайти міжнародних корпорацій (звіти з управління персоналом, стратегії).
3. Наукові статті у фахових виданнях (Harvard Business Review, Academy of Management Journal).

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВІДНОВЛЕННЯ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ ЯК СФЕРИ РЕКАПІТАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

***В. В. Богданівський**, здобувач ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 Економіка;*

***Я. С. Богдан**, здобувач ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 Економіка;*

***Б. В. Чупринюк**, здобувач ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 Економіка*

Полтавський університет економіки і торгівлі

Туризм – одна з тих галузей, яка найбільше постраждала ще під час пандемії COVID-19. Тоді через карантинні обмеження закрилися аеропорти, спорожніли готелі, впав попит на послуги турагентств. І щойно сфера почала оговтуватися від корона-