



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-
С91 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

4. Заїка Ю. А. Стратегія розвитку бізнесу в умовах кризи: цифровізація бізнес-процесів підприємства. Молодий вчений. 2023. № 10. С. 189–193.
5. Швець Р. В. Цифровізація як фактор конкурентоспроможності бізнесу. XXIII Міжнар. наук.-практ. конф. «Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях», ОНЕУ, Одеса, 24–25 квітня 2025 р. С. 420–422.

СТИЛІ ЛІДЕРСТВА ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОБОТУ КОМАНДИ

Д. С. Касян, здобувач вищої освіти спеціальності 051 Економіка, група Е УПМКб-11

*О. В. Тужилкіна, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії – науковий керівник
Полтавський університет економіки і торгівлі*

У сучасному світі, де ефективність командної роботи відіграє ключову роль у досягненні результатів, лідерство постає як важливий соціально-психологічний феномен. Лідерство не зводиться лише до виконання адміністративних функцій або володіння владою. Це насамперед здатність особистості впливати на інших, надихати команду та вести її до спільної мети, використовуючи як власні якості, так і вибраний стиль керування.

У науковій літературі лідерство визначають як процес впливу на поведінку інших осіб з метою досягнення цілей групи або організації. Особливість лідерства полягає в тому, що цей вплив здійснюється на основі авторитету, довіри та переконання, а не через примус чи формальну владу. Лідером може бути не лише керівник організації, а й будь-який член колективу, який демонструє ініціативу, відповідальність та вміння організовувати спільну діяльність.

Окрему увагу варто приділити стилям лідерства, оскільки саме вони значною мірою визначають ефективність взаємодії в колективі. Згідно з класифікацією Курта Левіна, існує три основні стилі: авторитарний, демократичний та ліберальний.

Авторитарний стиль характеризується одноосібним прийняттям рішень, чітким контролем та жорсткою дисципліною. Такий підхід може бути ефективним у кризових ситуаціях або при потребі швидкої реакції, однак має суттєві недоліки, зокрема зниження мотивації працівників, обмеження ініціативи та ймовірність емоційного вигорання.

Демократичний стиль передбачає участь усіх членів колективу в процесі ухвалення рішень. Лідер виступає не як командир, а як координатор, який слухає думки інших, заохочує обговорення та створює атмосферу довіри. Такий стиль сприяє розвитку креативності, підвищенню відповідальності кожного учасника та зміцненню командного духу, хоча й може уповільнити процес прийняття рішень.

Ліберальний стиль ґрунтується на максимальній автономії членів колективу. Лідер у цьому випадку практично не втручається в процес роботи, надаючи свободу у виборі методів і підходів. Такий стиль може бути ефективним при наявності висококваліфікованої та самостійної команди, однак за відсутності самодисципліни він часто призводить до хаосу, втрати цілей і неефективності.

Висновки дослідження свідчать, що жоден стиль не є універсальним. Успішні лідери вміють адаптувати стиль керування до конкретної ситуації, типу завдань, рівня зрілості команди та поставлених цілей. Саме гнучкість і здатність змінювати стиль взаємодії залежно від обставин забезпечує ефективну командну роботу, високі результати та здорову психологічну атмосферу в колективі.

Таким чином, знання та усвідомлене використання стилів лідерства є важливими складовими успішної діяльності будь-якої організації та ключем до формування ефективних команд.

Список використаних інформаційних джерел

1. Друкер П. Ф. Ефективний керівник : пер. з англ. — Київ : Основи, 2006. — 296 с.
2. Шейн Е. Організаційна культура і лідерство. — Київ : Видавничий дім «КМ-Букс», 2019. — 352 с.
3. Кривенкова О. І. Психологія управління : навч. посіб. — Київ : Центр учбової л-ри, 2015. — 224 с.