



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»

Давиденко Н.

Удосконалення системи мотивування персоналу підприємства в умовах сучасних викликів..... 38

Жиляков С. В.

Теоретичні знання та практичний досвід людини як джерело доданої вартості до конкурентоспроможності 41

Закладний Р. О., Прохоров М. М.

Соціальний діалог і трудові права тенденції Європейської інтеграції 43

Зінов'єва О.

Вплив корпоративної культури на ефективність управління персоналом підприємства 46

Ілляш І. Д.

Перехід економіки інформаційного типу до економіки 5.0 у контексті людського розвитку 48

Корнійчук О. П., Мех О. А.

Першочергові завдання центральної та місцевої влади і суспільства по створенню умов для забезпечення доступності медичної допомоги в умовах широкомасштабної війни 50

Кіндій А. С.

Розвиток житлового будівництва як ключовий фактор соціальної сфери 52

Кириченко Ю. І.

Інноваційна парадигма управління людськими ресурсами в туризмі 54

Кириченко Ю. І.

Гнучкі форми зайнятості в туристичній сфері: виклики та перспективи..... 56

Курилко Д. С.

Вплив цифрових технологій на розвиток соціально-трудових відносин у туристичному бізнесі 58

Курилко Д. С., Назаренко Д. Б.

Від сезонності до стабільності нова етика праці в туризмі 62

Леонтенко О. М.

Соціальна відповідальність бізнесу у кризових умовах 64

2. Макеєв, С. (2022). Інституційний ландшафт воєнного стану. *У кн.: Українське суспільство в умовах війни*. Ред. Є. Головаха, С. Макеєв. Київ: Інститут соціології НАН України, 35–45.
3. Новак І. (2025) Соціальний діалог у контексті повоєнної розбудови та європейської інтеграції України. *Demography and social economy*. № 1 (59). С. 73–93.

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*О. Зінов'єва, здобувачка вищої освіти за другим (магістр)
рівнем ОП «Управління персоналом та економіка праці»
Полтавський університет економіки і торгівлі*

У сучасних умовах глобалізації та конкуренції корпоративна культура відіграє вирішальну роль у функціонуванні підприємства. Вона визначає правила взаємодії між працівниками, формує цінності компанії та впливає на загальну ефективність управління персоналом. Від того, наскільки правильно сформована та підтримується корпоративна культура, залежить рівень мотивації працівників, їхня лояльність до компанії та продуктивність.

У загальному розумінні, корпоративна культура – це система цінностей, норм, традицій та правил поведінки, які об'єднують працівників підприємства та визначають його унікальність. Вона формується під впливом керівництва, історії компанії, ринку та соціального середовища.

До основних складових корпоративної культури належать:

- місія та цінності, тобто головні принципи, які визначають діяльність компанії;
- чинні корпоративні норми, правила поведінки та взаємодії в колективі;
- стиль управління;
- мотиваційна система, способи заохочення працівників;
- корпоративні традиції, які зміцнюють командний дух.

Корпоративна культура безпосередньо впливає на ефективність роботи HR-служби та загальний клімат у колективі.

Компанії з сильною корпоративною культурою мають більш високий рівень утримання персоналу. Працівники, які поділяють цінності компанії, менше схильні до звільнення та активно сприяють її розвитку.

Чітко визначені корпоративні норми допомагають працівникам розуміти свої цілі та завдання, що зменшує рівень стресу та підвищує продуктивність. Якщо компанія створює комфортне середовище, підтримує ініціативність та забезпечує справедливую систему винагород, це мотивує співробітників працювати ефективніше.

Корпоративна культура встановлює стандарти комунікації між працівниками та керівництвом. Відкритість, взаємоповага та співпраця між підрозділами сприяють швидкому вирішенню проблем і підвищенню загальної ефективності компанії.

Корпоративна культура формує стиль управління персоналом. Наприклад, у компаніях з демократичним стилем корпоративної культури поширена практика залучення працівників до ухвалення рішень, що сприяє розвитку ініціативності та відповідальності.

Корпоративна культура відіграє важливу роль у процесі адаптації нових працівників. Якщо в компанії існує добре налагоджена система наставництва, корпоративні тренінги та дружня атмосфера, нові співробітники швидше інтегруються в команду та починають продуктивно працювати.

Щоб корпоративна культура позитивно впливала на управління персоналом, необхідно її постійно розвивати та вдосконалювати. З цією метою необхідні:

- визначення чітких корпоративних цінностей. Вони повинні бути зрозумілими та прийнятними для всіх працівників;
- забезпечення ефективної комунікації. Регулярний зворотний зв'язок, відкриті зустрічі керівництва з персоналом та внутрішні медіа сприяють підвищенню залученості працівників;
- розвиток корпоративного навчання. Інвестиції в підвищення кваліфікації працівників та їхнє професійне зростання зміцнюють корпоративну культуру;
- мотиваційні програми. Визнання досягнень працівників, можливості кар'єрного зростання та комфортні умови праці сприяють підвищенню ефективності роботи.
- корпоративні заходи та тимбідлінги. Вони допомагають зміцнити командний дух та покращують атмосферу в колективі.

Отже, корпоративна культура є одним із найважливіших чинників ефективного управління персоналом. Вона впливає на мотивацію, продуктивність, комунікацію в колективі та рівень утримання персоналу. Компанії, які інвестують у розвиток корпоративної культури, отримують лояльних, мотивованих та

ефективних співробітників, що сприяє їхньому довгостроковому успіху на ринку.

Список використаних джерел

1. Бойко О. (2019). Невидимі важелі впливу: корпоративні цінності – ефективний інструмент управління аудиторською компанією. *Аудитор України*. № 9 (286).
2. Стамбульська, Х., & Передало, Х. (2021) Про вплив корпоративної культури на управлінські процеси. *Економіка та суспільство*, (34). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-82>.

ПЕРЕХІД ЕКОНОМІКИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ТИПУ ДО ЕКОНОМІКИ 5.0 У КОНТЕКСТІ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

І. Д. Ілляш, канд. геогр. наук, доцент

Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль

Сучасні виклики, що пов'язані з добробутом та людським розвитком в цілому в постіндустріальному суспільстві розглядаються в межах глобальних демографічних змін, історичних подій та суспільних зрушень, якими живуть люди. Глобальні потоки і дифузія нововведень завдяки технологічним та фінансовим змінам у всьому світі призводять до поступового переходу від постіндустріального, інформаційного типу економіки (економіки 4.0) до економіки 5.0 у багатьох країнах. А масштабне охоплення світу інтернет технологіями та впровадження загальної доступності нових інструментів з штучним інтелектом робить прискорення у напрямку трансформацій економік та зайнятості населення у них. Нині відбувається перехід до так званого «Надрозумного суспільства» Суспільства 5.0, заснованого на взаємодії людини і машини [2, с. 424]. Такі зміни інформаційної економіки, спрямовані на створення розумніших та стійкіших систем, що зосереджуються на людині та її співпраці з машинами для досягнення вищої ефективності й продуктивності, при цьому зберігається та забезпечується стійкість і екологічність [1, с. 99].

Передбачається розвиток і збалансований прогрес людства у економічних, екологічних і соціальних аспектах, як це передбачено і Цілям сталого розвитку ООН, але із врахуваннями обмеження «прибутковості понад усе» за економіки 4.0 та викликів, спричинених досвідом подолання пандемії COVID-19.