



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»

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.

Компласнс 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

Впровадження цифрових технологій у виробничу сферу та сферу надання послуг призводить до скорочення зайнятості у рутинних видах діяльності з одночасним збільшенням попиту на креативну, інноваційну працю. Це відкриває нові можливості для реалізації людського капіталу.

Важливим інструментом посилення позиції працівника на ринку праці є наращування особистого людського капіталу через навчання протягом всього життя. Водночас, креативна праця можлива тільки за умови сприятливого середовища та потребує постійних інвестицій в економічні, соціальні та інтелектуальні структури, завданням яких є формування саме такого середовища. Формування сприятливого середовища належить до пріоритетних завдань регіональних та національних органів влади. Слід наголосити, що формування креативного середовища можливо тільки за умови налагодження співпраці відповідних державних структур із зацікавленими та проактивними місцевими спільнотами. Сприятливе середовище допоможе залучити та утримати таланти в середині країни, що набуває особливої значущості в умовах глобалізації та цифровізації.

Список використаних джерел

1. Гражевська Н. І., Розум Д. В. Трансформація ринку праці під впливом штучного інтелекту. Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. 2019. Т. 24, Вип. 5. С. 9–15.
2. Краус К. М., Краус Н. М., Голубка С. М. Становлення праці 4.0 в умовах цифровізації та застосування штучного інтелекту. European scientific journal of economic and financial innovation. 2022. № 2. С. 19–31.

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРАЦІВНИКІВ

*М. Попович, здобувачка вищої освіти за другим (магістр)
рівнем кафедри управління персоналом, економіки праці та
економічної теорії*

*О. В. Тужилкіна, канд. екон. наук, доцент – науковий
керівник*

Полтавський університет економіки і торгівлі

Успішність підприємства великою мірою залежить від того, як працівники ставляться до своєї роботи. Задоволеність співробітників не лише сприяє зростанню їхньої продуктивності, але й

впливає на корпоративну культуру, зниження плинності кадрів і репутацію компанії. Одним із ключових чинників, що впливає на рівень задоволеності працівників, є стиль керівництва.

Основною метою нашого дослідження на підставі інформаційних джерел та практики управління персоналом конкретного підприємства з'ясувати, як різні стилі керівництва впливають на рівень задоволеності персоналу, та визначити найефективніший підхід для створення гармонійного робочого середовища.

Для розуміння впливу стилю керівництва були розглянуті найпоширеніші підходи:

- авторитарний стиль. Керівник приймає рішення самостійно, встановлює жорсткий контроль за виконанням завдань. Перевагами цього стилю є швидке прийняття рішень, чітка ієрархія. Недоліки пов'язані зі зниженою мотивацією та ініціативністю працівників, високим рівнем стресу;

- демократичний стиль. Керівник залучає працівників до процесу прийняття рішень, враховує їхню думку. Перевагами стилю є підвищення залученості, довіри та задоволеності працівників. Основним недоліком слід вважати можливість затримок у прийнятті рішень;

- ліберальний стиль. Керівник надає працівникам повну свободу в роботі, обмежуючи контроль. Основною перевагою, на нашу думку, є можливість розвитку креативності та ініціативності. Недоліками є високий ризик низької дисципліни та неефективного управління.

У ході роботи нами було досліджено вплив стилю керівництва на задоволеність працівників. Було виявлено, що рівень задоволеності працівників залежить від кількох чинників, зокрема:

- рівня автономії. Наприклад, демократичний стиль сприяє відчуттю залученості до прийняття рішень, що підвищує мотивацію;

- рівень підтримки. Керівники, які демонструють емпатію та відкритість до спілкування, зазвичай мають задоволеніший персонал;

- «балансу контролю». Наприклад, авторитарний стиль може бути ефективним у кризових ситуаціях, але у довгостроковій перспективі знижує рівень задоволеності.

На підставі проведеного дослідження інформаційних джерел, нами зроблені такі висновки. Працівники, чиї керівники вико-

ристовуюють демократичний стиль, на 30–40 % частіше повідомляють про високу задоволеність роботою. Авторитарний стиль найчастіше асоціюється з низьким рівнем мотивації та високою плинністю кадрів (до 25 % вищою). Ліберальний стиль може бути ефективним у творчих командах, але в технічних або виробничих умовах нерідко призводить до хаосу.

Виявлені у ході дослідження недоліки у системі управління персоналом СТОВ «Таврійська перспектива», пов'язані саме із застосування певних стилів управління, дали змогу запропонувати такі практичні рекомендації для запровадження у практику управління персоналом.

1. Застосовувати гнучке використання різних стилів залежно від ситуації, що є найефективнішим підходом: авторитарний стиль доречний у кризових ситуаціях, демократичний – у щоденній роботі, ліберальний – для креативних, проєктних завдань.

2. На постійній основі забезпечувати розвиток лідерських навичок керівників: організовувати тренінги з емоційного інтелекту, мотивації та ефективного спілкування.

3. Аналізувати зворотній зв'язок з працівниками через їх регулярне опитування працівників, що вчасно допоможе зрозуміти, чи задоволені вони діючим стилем керівництва.

4. Удосконалювати корпоративну культуру, забезпечити створення відкритого середовища, де кожен працівник зможе висловлювати свої ідеї, що сприятиме задоволеності персоналу.

Отже, стиль керівництва має безпосередній вплив на рівень задоволеності працівників. Підприємства, які впроваджують демократичний стиль керівництва та забезпечують гнучкість у прийнятті рішень, мають задоволеніший та більш продуктивний персонал. Однак найкращі результати досягаються шляхом адаптації стилю керівництва до специфіки персоналу та робочих умов.

Вважаємо, для подальшого розвитку системи управління персоналом на СТОВ «Таврійська перспектива» слід рекомендувати застосування індивідуального підходу та інвестувати в розвиток лідерських навичок керівників різних ланок управління.

Список використаних джерел

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.

2. Бенямінін, С. Р. (2021). Удосконалення системи управління персоналом на сучасному підприємстві [Master's thesis, Сумський державний університет]. eSSUIR – Electronic Sumy State University Institutional Repository. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/8579>.
3. Кочубей Т. Д., Семенов А. А. Сучасні теорії лідерства. Теоретичний аспект. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppps_2012_40_28.

ОСНОВНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

М. Прохоров, здобувач вищої освіти за третім (PhD) рівнем

Полтавський університет економіки і торгівлі

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом соціально-економічного розвитку України, адже вони визначають рівень добробуту населення, продуктивність праці та конкурентоспроможність національної економіки. У сучасних умовах глобалізації, цифрової трансформації та соціальних змін необхідно розглядати стратегічні імперативи розвитку цієї сфери для забезпечення сталого економічного зростання та соціальної справедливості.

Важливим чинником розвитку соціально-трудових відносин є оновлення законодавчої бази та модернізація трудового законодавства, без чого неможлива гармонізація ринку праці. В Україні необхідно вдосконалювати трудовий кодекс відповідно до європейських стандартів, що сприятиме легалізації зайнятості, зменшенню тіньової економіки та забезпеченню соціального захисту працівників. Гнучкі форми зайнятості, зокрема дистанційна та проектна робота, потребують законодавчого врегулювання для захисту прав працівників.

Україні потрібне підвищення рівня соціального діалогу. Ефективний соціальний діалог між урядом, роботодавцями та профспілками є запорукою балансу інтересів усіх учасників ринку праці. Створення механізмів колективних переговорів та участі працівників у прийнятті рішень сприятиме підвищенню рівня соціальної відповідальності бізнесу та забезпеченню справедливої оплати праці.