



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 I 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 I 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

коефіцієнт народжуваності чи відновити його до певного рівня. Вона має бути спрямована на збереження української нації та створення умов для найкращого розвитку людського капіталу в Україні.

Список використаних джерел

1. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024). *World Population Prospects 2024: Data Sources*. URL: <https://population.un.org/wpp/>
2. Про затвердження плану заходів з реалізації у 2024–2027 роках Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 листопада 2024 р. № 1091-р.
3. Думанська В. П. Монетарний пронаталізм: оцінка ефективності / В. П. Думанська // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1. – С. 28–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2013_1_5.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

*Н. Давиденко, здобувач 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

Сучасні економічні, технологічні та соціальні виклики, такі як глобалізація, автоматизація, кризи, та зміна очікувань працівників, вимагають від підприємств адаптації їхніх систем мотивування персоналу. Ефективна мотивація не лише підвищує продуктивність працівників, але й сприяє їхній лояльності та професійному розвитку, що особливо важливо в умовах нестабільності.

У ході дослідження за темою кваліфікаційної роботи нами були проаналізовані сучасні підходи до мотивування персоналу, визначені основні проблеми системи мотивування персоналу виробничого підприємства, запропоновані практичні рекомендації щодо її вдосконалення відповідно до умов сучасних викликів.

На підставі проведеного аналізу нами запропоновані такі практичні рекомендації для вдосконалення чинної системи

мотивування персоналу на ПАТ «Чернігівський молокозавод», які враховують сучасні виклики, такі як економічна нестабільність, цифровізація, гнучкі форми зайнятості та зростаюча важливість балансу між роботою та особистим життям.

1. Запровадити індивідуальний підхід до мотивації:

- регулярно проводити опитування та інтерв'ю для виявлення потреб працівників (кар'єрний розвиток, фінансова винагорода, баланс між роботою та життям тощо);

- сегментувати персонал за групами (наприклад, молоді фахівці, працівники з досвідом, лідери команд) та адаптація мотиваційних програм відповідно до потреб кожної групи;

- розробляти індивідуальні кар'єрні плани розвитку для ключових працівників.

2. Забезпечувати для працівників гнучкість зайнятості та баланс між роботою і життям:

- запровадження гнучкого графіка роботи (наприклад, гнучкий початок і завершення робочого дня, дистанційна робота);

- практикувати додаткові дні відпустки для відновлення або спеціальних подій (наприклад, день здоров'я);

- підтримувати ментальне здоров'я працівників через психологічні консультації, тренінги зі зняття стресу та розвиток стресостійкості.

3. Розширити практику нематеріальної мотивації:

- організовувати тренінги та навчання для розвитку soft skills, навчання новим технологіям;

- забезпечувати професійний розвиток працівників через доступ до курсів, конференцій, сертифікацій за рахунок підприємства.

4. Запроваджувати сучасні форми матеріальної мотивації:

- розробити гнучку систему бонусів: виплати за досягнення KPI, реалізацію інноваційних ідей або участь у проєктах;

- практикувати такі немонетарні додаткові пільги, як страхування здоров'я, абонементи у спорткомплекси, компенсація витрат на транспорт, гаджети, харчування;

- запровадити корпоративні інвестиції через розробку пенсійної програми, програми співфінансування житла для працівників.

5. Забезпечити розвиток корпоративної культури:

- розвиток командної взаємодії через участь у спільних соціальних чи волонтерських проєктах;

– посилити прозорість управління через регулярне інформування про плани підприємства, фінансові результати, залучення працівників до прийняття управлінських рішень.

6. Запровадити цифрові інструменти системи управління персоналу:

– використання платформ для зворотного зв'язку через створення чат-боту для оцінки задоволеності роботою та інших проблем;

– запровадження HR-аналітики для моніторингу рівня задоволеності, продуктивності та мотивації працівників;

– використання такої сучасної технології, як гейміфікація, у процесі навчання та оцінювання роботи.

Запровадження запропонованих практичних рекомендацій дасть змогу полегшити адаптацію персоналу до сучасних викликів. Підтримка працівників у складні часи (позики, авансові виплати, тимчасове збереження робочих місць) полегшить адаптуватися в умовах економічної нестабільності. Залучення працівників до екопроектів допоможе розвивати їх екологічну відповідальність згідно європейських вимог. Навчання адаптивності, кризовому управлінню, розвитку цифрових навичок дозволить працівникам покращити готовність до сучасних змін.

Запровадження цих рекомендацій допоможе ПАТ «Чернігівський молокозавод» створити стійку, привабливу та адаптивну систему мотивування, яка враховує потреби працівників і дозволить ефективно відповідати на сучасні виклики й досягти стабільного зростання.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Соціально-трудова реальність – XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. Економіка України. 2021. № 2. <https://doi.org/10.15407/economyukr>.
2. Боришкевич, І., & Якубів, В. (2022). Вплив теорії поколінь на формування мотивації працівників. *Економіка та суспільство*, (41). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-12>.
3. Долгіх Н. Удосконалення соціально-трудових відносин у сфері трудової мотивації. Актуальні проблеми державного управління. 2021. № 84. Т. 3. URL: <http://uran.oridu.odessa.ua/article/view/246285>.
4. Денисенко М. П., Мельник Л. С. Міжнародний досвід мотивації персоналу в умовах сучасної економіки. Вчені записки Університету «КРОК». 2019. № 3 (55). С. 94–100.
5. Зось-Кіор М. В., Скидан С. В. Особливості мотивації персоналу в умовах нестабільного бізнес-середовища. Економічний форум. 2020. № 1(3). С. 143–148.