



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

### Список використаних джерел

1. Парламент Угорщини. Офіційний текст законопроекту T/2627. URL: <https://www.parlament.hu> (дата звернення: 31.01.2025).
2. Головне управління статистики Угорщини. «Нові громадяни Угорщини» (2011–2015). URL: <https://www.ksh.hu> (дата звернення: 31.01.2025).
3. Евростат. Міграція у країнах Європейського Союзу: аналітичні дані. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата звернення: 30.01.2025).
4. Національне управління освіти Угорщини. Статистична кількість іноземних студентів за національністю. URL: <https://dari.oktatas.hu> (дата звернення: 31.01.2025).
5. Департамент освіти і науки Закарпатської ОДА. Забезпечення прав на освіту мовами національних меншин у закладах освіти з угорською мовою навчання. URL: <https://deponms.carpathia.gov.ua> (дата звернення: 31.01.2025).
6. CEDOS. Українські студенти в Угорщині: політики залучення, інтеграції та мотивація. URL: <https://cedos.org.ua/researches/ukrainski-studenty-v-uhorshchyni-polityky-zaluchennia-intehratsii-ta-motyvatsiia-i-planu-studentiv> (дата звернення: 31.01.2025).
7. Фонд підтримки підприємництва «План Егана». Офіційний сайт. URL: <https://eganede.com> (дата звернення: 31.01.2025).
8. Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II. Офіційний сайт. URL: <https://kmf.uz.ua> (дата звернення: 31.01.2025).

### **ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДОКУМЕНТАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОВ «ГОТЕЛЬ ГАЛЕРЕЯ»**

*М. Минтюк, здобувачка вищої освіти за другим (магістр)  
рівнем ОП «Управління персоналом та економіка праці»*

*Т. Костишина, д-р екон. наук, професор – науковий керівник  
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Сьогодні особливого значення набуває документаційне забезпечення управління, яке забезпечує прозорість і ефективність управлінських процесів. Особливістю розвитку документаційного забезпечення управління персоналом початку ХХ століття є те, що відбулося виокремлення управлінських функцій з так званого «загального діловодства».

Поняття «документаційне забезпечення управління» часто розглядається як синонім традиційного «діловодства», проте детальніший аналіз свідчить про певні відмінності між ними. Якщо «діловодство» традиційно фокусувалося на рутинних операціях з документами, то «документаційне забезпечення управління» має ширший спектр, охоплюючи стратегічні аспекти використання документів в управлінській діяльності організації, а також інтеграцію новітніх технологій у документообіг» [1].

Загалом документаційне забезпечення управління можна розглядати як самостійний відокремлений спосіб забезпечення управління підприємством, який в свою чергу включає передачу, фіксацію та зберігання інформації про діяльність підприємства та керуючих рішень.

Документаційне забезпечення управління персоналом відіграє важливу роль у системі управління персоналом. Воно є інструментом, який дозволяє [2]:

- планувати і прогнозувати кадрові потреби: на основі аналізу кадрової документації;
- оцінювати ефективність роботи персоналу: шляхом фіксації результатів діяльності та проведення атестацій;
- вирішувати кадрові питання: прийом на роботу, переведення, звільнення, надання відпусток тощо;
- забезпечувати соціальний захист працівників: шляхом оформлення відповідних документів;
- контролювати виконання трудового законодавства: шляхом ведення кадрової документації відповідно до вимог закону.

Удосконалення документаційного забезпечення управління, і навіть підвищення рівня організації та ефективності управлінської діяльності залежить від грамотно поставленого процесу діловодства. Тому оцінка стану системи документаційного забезпечення управління персоналом є необхідним етапом для визначення ефективності кадрового обліку, виявлення проблемних зон та розробки заходів щодо її вдосконалення. Система документаційного забезпечення управління персоналом при цьому являє собою сукупність нормативно-правових актів, форм документів, технологічних процесів та засобів, що забезпечують збір, обробку, зберігання та використання інформації про персонал організації [2].

Сьогодні особливо важливі вироблення й додержання нормативно-правових документів, методичних рекомендацій і посіб-

ників з питань діловодства, змісту та форми документів, їх проходження та виконання, обліку та реєстрації, систематизації і зберігання, забезпечення високої мовної культури, простоти й доступності викладу, суворого дотримання системи вимог до кожного виду документів і системності в роботі з їх аналізу та узагальнення [3]. Тому для якісної оцінки документаційного забезпечення управління персоналом в ТОВ «Готель Галерея» доцільно здійснити аналіз кожного з вище наведених елементів.

Так наприклад, в ТОВ «Готель Галерея» єдиних стандартів написання кадрових документів немає, хоча правила № 1000/5 зазнали змін ще у червні 2023 р. Крім того, під час працевлаштування на роботу, звільнення або оформлення відпустки важливим моментом є заповнення документів. А в ТОВ «Готель Галерея» заповнення документів під час працевлаштування займає найбільше часу. Також в компанії спостерігається тенденція до не правильного зберігання кадрової документації, через що також можуть губитися деякі кадрові документи.

Отже, проведене дослідження дало можливість визначити такі недоліки в діяльності системи документообігу ТОВ «Готель Галерея»:

- відсутність єдиної системи оформлення документів;
- значні витрати часу на оформлення документів;
- відсутність обліку і реєстрації кадрових документів;
- відсутність систематизації та правильного зберігання кадрових документів.

Таким чином, на основі аналізу актуальних проблем системи документаційного забезпечення управління персоналом було розроблено рекомендації для її вдосконалення, зокрема: створення Інструкції з діловодства, впровадження номенклатури справ, шаблонів заяв і журналів реєстрації. Запропоновані рекомендації спрямовані на підвищення ефективності, прозорості та якості кадрового документообігу, що дозволить значно скоротити час на обробку документів, зменшити кількість помилок і забезпечити відповідність вимогам законодавства.

### **Список використаних джерел**

1. Бабій І. В. Основи діловодства : навч.-метод. видання для курсантів та студентів 2-3 курсів. Львів : СПОЛОМ, 2020. 76 с.
2. Васиньова Н. С. Кадрове діловодство в органах державного управління та місцевого самоврядування : навч.-метод. посіб. для

самостійної роботи для магістрів спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». Старобільськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2018. 415 с.

3. Васиньова Н. С. Документаційне забезпечення роботи з персоналом в органах державного управління та місцевого самоврядування : посібник. Полтава : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2023. 342 с.
4. Прийняття управлінських рішень : навч. посіб. / Ю. С. Петруня та ін. 4-те вид., перероб. і допов. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2020. 276 с.

## **УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ЗРОСТАННЯМ ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Ю. Михайліченко, 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*

У сучасних умовах високої конкуренції та нестабільності ринку особливу увагу приділяють ефективному управлінню персоналом, яке забезпечує не лише продуктивність, але й довготривалу лояльність працівників. Для виробничих підприємств, де праця часто є фізично складною та має рутинний характер, управління кар'єрним зростанням є важливим чинником утримання персоналу. Розуміння того, як можливості для кар'єрного розвитку впливають на мотивацію працівників і їхню прихильність до підприємства, дозволяє підвищити ефективність управлінських рішень.

Кар'єрне зростання – це поступове просування працівника за ієрархією посад, розвиток його професійних компетенцій, збільшення відповідальності та винагороди.

Управління кар'єрним зростанням передбачає:

- формування індивідуального плану розвитку працівника;
- створення прозорої системи просування по кар'єрі;
- надання працівникам можливостей для професійного навчання та самореалізації.