



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

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.

На виробничих підприємствах особливість управління кар'єрою полягає в тому, що воно має враховувати як технічну складову (навчання роботи з новим обладнанням), так і управлінську (розвиток лідерських якостей для підвищення до позицій майстра чи начальника цеху).

На нашу думку, кар'єрне зростання впливає на підвищення лояльності персоналу до підприємства.

Лояльність працівників – це їхня готовність залишатися на підприємстві, працювати на його благо та підтримувати корпоративні цілі. Управління кар'єрним зростанням сприяє підвищенню лояльності через такі механізми.

1. Мотивація працівників через перспективи розвитку. Коли працівник бачить можливість професійного та кар'єрного зростання, він стає більш зацікавленим у досягненні високих результатів.

2. Формування довіри до роботодавця. Прозорі механізми кар'єрного просування демонструють справедливість і цінність кожного працівника для підприємства.

3. Підвищення рівня задоволеності роботою. Можливість розвитку сприяє задоволеності працівників своєю діяльністю, зменшує стрес від рутинності.

4. Зниження плинності кадрів. Кар'єрне зростання стимулює працівників залишатися на підприємстві, оскільки вони бачать перспективи свого розвитку на ньому.

У ході дослідження було проаналізовано економічну діяльність ТОВ «Великомихайлівський консервний завод», охарактеризована система управління кар'єрним зростанням та його вплив на лояльність працівників.

Проведений аналіз дав змогу припустити, що на підприємстві є певні проблеми щодо управління кар'єрою працівників, його задоволеністю працею, мотивуванням та лояльністю персоналу.

У досліджуваному періоді основними елементами управління кар'єрним зростанням на у підприємстві були такі:

- система наставництва. Наставники з числа досвідчених працівників допомагають новачкам адаптуватися та освоювати складні виробничі процеси;

- навчання та підвищення кваліфікації. Регулярне проведення тренінгів, участь у семінарах та робота з новим обладнанням підвищують професійний рівень працівників.

Разом з тим, у ході дослідження виявлені певні проблеми впровадження управління кар'єрним зростанням, а саме:

- нестача фінансових ресурсів на реалізацію програм навчання та розвитку;

- опір змінам з боку лінійних керівників, які не завжди готові підтримувати ініціативи, пов'язані з кар'єрним розвитком, через побоювання втратити контроль над підлеглими;

- відсутність чіткої стратегії, систематизованого підходу до управління кар'єрою, що ускладнює реалізацію таких ініціатив;

- недостатній рівень залучення працівників, що призводить до того, що працівники не бачать реальних перспектив та не розуміють своїх кар'єрних можливостей, тому програми управління стають неефективними.

З метою удосконалення управління кар'єрним зростанням та підвищення лояльності працівників, пропонуємо запровадити у практику управління ТОВ «Великомихайлівський консервний завод» таке.

Розробити прозорі критерії оцінки роботи, щоб працівники розуміли, які вимоги досягнення успіху на їхній посаді і що необхідно для підвищення.

Побудувати внутрішню кадрову резервну систему, з метою визначення потенційних кандидатів на керівні посади серед існуючих працівників, що сприятиме підвищенню лояльності та утриманню кращих працівників.

Інтегрувати кар'єрне планування в загальну стратегію управління підприємством.

Регулярно проводити оцінку персоналу для визначення потенціалу працівників.

Розробити програми навчання, орієнтовані на розвиток специфічних навичок, необхідних для роботи на підприємстві.

Залучати працівників до обговорення їхніх кар'єрних цілей та шляхів досягнення для забезпечення прозорості в просуванні по кар'єрним «сходинам».

Отже, управління кар'єрним зростанням є важливим інструментом для підвищення лояльності персоналу виробничого підприємства. Це не лише дозволяє утримувати кваліфікованих фахівців, але й формує високий рівень мотивації та залученості працівників у досягнення цілей підприємства. Створення умов для розвитку кар'єри працівників сприяє формуванню довгострокових трудових відносин, довготривалій стабільності підприємства та його конкурентоспроможності.

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. Як створити систему кар'єрного зростання (керівництво + шаблон). URL: <https://ukr.pritula.academy/tpost/eaht0o3ae1-yak-stvoriti-sistemu-karnogo-zrostannya>.
3. Національний проєкт «Моя кар'єра в Україні». URL: <https://careerhub.in.ua/mycareerua/>
4. Що таке лояльність працівників та як її підвищити. URL: <https://sunone.com.ua/articles-uk/shho-take-loyalnist-spivrobitnikiv-ta-yak-ii-pidvishhiti/>
5. Career Management. URL: <https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/.pdf>.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ РЕСТОРАНОМ «АТЛАС» У МІСТІ ЛЬВІВ

Д. І. Масленнікова, студентка ГРСб-41

*А. С. Капліна, канд. екон. наук, доцент – науковий керівник
Полтавський університет економіки і торгівлі*

У сучасних умовах розвитку ресторанного бізнесу конкуренція на ринку закладів ресторанного господарства постійно зростає. Ресторани мають адаптуватися до змін у споживчих уподобаннях, впроваджувати інноваційні підходи до обслуговування та ефективно організовувати внутрішні процеси.

Організаційна структура є ключовим елементом управління, оскільки визначає розподіл функцій і повноважень між працівниками, регламентує їхню взаємодію та впливає на якість обслуговування клієнтів. Оптимізація організаційної структури дозволяє підвищити ефективність роботи персоналу, знизити витрати та створити конкурентні переваги [1].

Ресторан «Атлас» у Львові є одним із найвідоміших закладів міста, що поєднує у собі історичний шарм і сучасні стандарти обслуговування. Однак для збереження своєї репутації та залучення нових клієнтів заклад має постійно вдосконалювати свої управлінські підходи, зокрема оптимізувати організаційну структуру. Це сприятиме підвищенню рівня сервісу, поліпшенню роботи персоналу та збільшенню прибутковості.