



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

ду, що сприяє їхньому розвитку, а знання і досвід набувають статусу стратегічних ресурсів, які визначають успіх у сучасній економіці.

Таким чином, теоретичні знання та практичний досвід людини є взаємопов'язаними складовими, які формують основу конкурентоспроможності як окремих працівників, так і організацій у цілому. Інвестиції у розвиток знань, поєднаних з досвідом, сприяють створенню доданої вартості, що дозволяє підприємствам адаптуватися до змін ринкового середовища, зберігати конкурентні позиції та підвищувати свою ефективність.

Список використаних джерел

1. Миронюк О., Круль Г. (2024). Вплив штучного інтелекту на розвиток готельно-ресторанної індустрії. Сучасні тренди, реалії і перспективи розвитку туризму та готельно-ресторанної справи: збірник тез Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції: Хмельницький національний університет, 2024. 125 с. С. 13–15. URL: https://tgrs.khmnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/57/zbirnuk_tourism_hnu-22.08.24-1.pdf.
2. Богашко О. Л. Функціональна роль освіти в економіці знань. Електронне наукове фахове видання «Економіка. Управління. Інновації». Вип. № 2 (12). Житомир : Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2014. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2014_2_8.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ І ТРУДОВІ ПРАВА: ТЕНДЕНЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Р. Закладний, здобувач вищої освіти за третім (PhD) рівнем;

*М. Прохоров, здобувач вищої освіти за третім (PhD) рівнем
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Європейська інтеграція України передбачає не лише гармонізацію економічної та політичної систем, а й глибоку адаптацію соціально-трудової політики відповідно до стандартів ЄС. Соціальний діалог і захист трудових прав становлять одну з ключових складових цієї трансформації.

У європейській моделі соціального партнерства діалог між державою, роботодавцями та профспілками виступає ефектив-

ним інструментом регулювання трудових відносин, зниження соціальної напруги та забезпечення балансу інтересів усіх сторін.

На нашу думку, основними європейськими тенденціями у сфері соціального діалогу та трудових прав є наступні:

- посилення ролі колективно-договірного регулювання;
- розширення прав профспілок та соціальних партнерів;
- впровадження практики участі працівників в управлінні підприємствами;
- пріоритет гідної праці, рівності та недискримінації.

Для України з метою посилення європейської інтеграції у сфері соціального діалогу та трудового права актуальним є такі напрями.

1. Визнання потреби в реформуванні національної системи соціального діалогу.

У процесі європейської інтеграції Україна зобов'язалася адаптувати свою правову та інституційну базу до стандартів Європейського Союзу, включаючи норми, визначені Міжнародною організацією праці (МОП) та Європейською соціальною хартією (переглянутою).

Реформування системи соціального діалогу має охоплювати:

- відновлення ефективності тристоронніх інституцій – Національної тристоронньої соціально-економічної ради та галузевих платформ;
- гарантовану участь соціальних партнерів у розробці політик у сфері праці;
- усунення формалізму в діалозі між владою, роботодавцями й профспілками шляхом запровадження механізмів зобов'язуючого впливу.

2. Перегляд ролі профспілок і зміцнення їхньої спроможності.

У сучасних умовах українські профспілки стикаються з рядом викликів – від втрати членської бази до обмеженого впливу на трудову політику. Водночас європейський підхід передбачає активну та впливову участь профспілок як повноправних учасників соціального партнерства.

Необхідні зміни мають включати:

- переосмислення функцій профспілок: від суто захисної до стратегічної, консультативної, інноваційної ролі;

- зміцнення прав профспілок на рівні підприємств (право на участь в управлінні, доступ до інформації, захист від дискримінації);

- підтримку профспілкової освіти, розвиток молодіжного профспілкового руху та залучення нових категорій працівників, зокрема зайнятих у гнучких формах.

3. Гнучкість ринку праці та збереження базових трудових гарантій.

Європейський досвід показує, що ефективне функціонування гнучкого ринку праці можливе лише за умови дотримання принципів «гнучкої безпеки» (flexicurity), яка передбачає:

- гнучкість у формах працевлаштування та адаптації бізнесу до змін;

- одночасно – високий рівень соціального захисту, безпеки праці та прав працівника.

В українському контексті це означає:

- розробку нових форм контрактів, які захищають права працівника, навіть у гнучких умовах;

- законодавчі зміни мають проходити за участі соціальних партнерів та з урахуванням міжнародних трудових стандартів;

- збереження гарантій щодо мінімальної заробітної плати, права на відпустку, безпечні умови праці, свободу об'єднання, навіть у нових формах зайнятості.

Інтеграція України до правового простору ЄС у сфері трудових відносин вимагає не лише формального наближення законодавства, а й глибинної трансформації інституційної культури, укріплення реального соціального діалогу, розвитку сильних і відповідальних профспілок та балансування гнучкості ринку праці із забезпеченням гідної праці для всіх.

Отже, ефективний соціальний діалог є важливою умовою для формування європейської моделі трудових відносин в Україні. Його розвиток має спиратися на правову стабільність, взаємну відповідальність партнерів та орієнтацію на принципи соціальної справедливості. Успішна інтеграція у правовий простір ЄС неможлива без належного забезпечення трудових прав і зміцнення інституційної культури діалогу.

Список використаних джерел

1. Костриця, В. І., Бурлай, Т. В., & Близнюк, В. В. (2024). Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія*, 3, 24-53

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.