



ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ

Матеріали IX Міжнародної
науково - практичної конференції
(16-17 жовтня 2025 р.)

Львів 2025

УДК 330.342.146:338.242.2:339.137.2
ББК 65.050+65.432+65.9(4Укр)-04
П 781

Проблеми формування та реалізації конкурентної політики: Матеріали IX міжнародної науково-практичної конференції (16-17 жовтня 2025 р.). Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2025. 307 с.

У збірнику представлено наукові матеріали учасників IX Міжнародної науково-практичної конференції *«Проблеми формування та реалізації конкурентної політики»*, що відображають сучасні тенденції розвитку національної економіки, публічного управління та економічної безпеки.

Основні тематичні напрями досліджень охоплюють проблематику формування та реалізації конкурентної політики в умовах трансформаційної економіки; теоретичні та прикладні аспекти державного регулювання; вітчизняний і зарубіжний досвід розвитку конкуренції на товарних ринках; механізми підвищення конкурентоспроможності в умовах економічної нестабільності; публічно-приватну взаємодію як інструмент розвитку та напрями її вдосконалення.

Окрему увагу приділено проблемам забезпечення економічної та інформаційної безпеки держави і підприємств, децентралізації та регіонального розвитку, становленню громадянського суспільства та його ролі у формуванні професійного корпусу державних службовців, а також соціальним аспектам зайнятості та конкурентоспроможності на ринку праці в контексті державної та регіональної політики.

Матеріали збірника можуть бути корисними для науковців, викладачів, аспірантів, студентів економічних і управлінських спеціальностей, а також для представників органів державної влади та місцевого самоврядування.

За зміст та мовно-стилістичне редагування відповідальність несуть автори

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова комітету:

Поплавська Жанна Василівна - завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка», д.е.н., професор

Члени організаційного комітету:

Данилович-Кропивницька М. Л. – доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка», к.е.н., доц.

Канцір І. А. – доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка», к.е.н., доц.

Михальчишин Н. Л. – доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка», к.е.н., доц.

підходи у поствоєнний період
**СЕКЦІЯ VI «СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА
 КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА ТОВАРНИХ РИНКАХ
 В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОГО ТА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»**

Pacut A., Norbert L., Wronka- Pośpiech M. Pushak Ya.Ya.	Rethinking innovation in the social economy: mapping research trends	207
	Corporate social responsibility: impact on employment and socio-economic development	207
Chmiela A., Barszczowska B., Magdziarczyk M., Smoliński A.	Spoleczne aspekty zatrudnienia i konkurencyjności na rynku wydobywania węgla kamiennego polskiego w Polsce	208
Григоренко О. П.	Формування сучасної системи мотивації персоналу як чинник підвищення конкурентоспроможності національної економіки	209
Захарчин Г. М.	Зайнятість та конкурентоспроможність у контексті культурологічного фактора	211
Зубрич П. В.	Ринок праці в Україні у повоєнний період: виклики та можливості	213
Каспрук О. В.	Запобігання дискримінації на робочому місці як інструмент реалізації соціальної відповідальності та забезпечення конкурентоспроможності підприємств з виробництва цементу	215
Кириченко І. І., Черепова В. А. Копанська С. О.	Жіноче підприємництво як об'єкт державного регулювання	216
	Удосконалення державного регулювання ринку нерухомості як чинник розвитку конкурентного середовища в Україні	218
Костишина Т. А., Шишов Г. О.	Інституційна парадигма управління кадровою безпекою	220
Курилко Д. С., Копилець А. В., Климова Л. І. Курило С. А.	Гендерні аспекти зайнятості та рівність можливостей як чинники сталого розвитку людського капіталу	221
	Підтримка малого та середнього підприємництва (МСП) як фактор створення робочих місць та посилення регіональної конкурентоспроможності	222
Мілька А. І., Безрідний М. О., Закладний Р. О.	Інноваційна зайнятість і розвиток людського потенціалу: роль у трансформації національних та регіональних ринків	224
Місюкевич В. І., Кириченко Ю. І., Назаренко Д. Б. Могиляк С. Р.	Соціальні аспекти гнучких форм зайнятості: виклики та перспективи для розвитку людських ресурсів	225
	Людський потенціал ветеранів як чинник посилення конкурентоспроможності публічної служби	226
Садова У. Я., Артерчук А. О.	Регіональні дисбаланси на ринку праці: науковий пошук рішень для майбутнього України	227
Сенів Л. А., Сенів Х. Р.	Особливості мотивації державних службовців в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій	229
Сидорчук Ю. М.	Логістика як драйвер зайнятості: вплив розвитку 3PL/4PL та кластерів на регіональну конкурентоспроможність	231
Тужилкіна О. В.,	Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент розвитку	233

2. Антимонопольний комітет України (2024). Аналітична доповідь про стан конкуренції на ринку нерухомості.
3. Герасимчук З.В. Державне регулювання ринку нерухомості: теоретико-методологічні засади. – КНЕУ, 2021.
4. Львівська міська рада (2024). Геопортал міста Львова: аналітичні дані про земельні ресурси.
5. OECD (2023). Competition Policy and Real Estate Markets.
6. UN-Habitat (2022). Urban Governance and Housing Market Transparency.
7. World Bank (2023). Digital Governance for Urban Development.
8. Pittman, R. (2020). Competition Policy in Transition Economies. Journal of Competition Law & Economics.

КОСТИШИНА Т. А.

ШИШОВ Г. О.

Полтавський університет економіки і торгівлі

ІНСТИТУЦІЙНА ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

Сучасні організації функціонують у динамічному та конкурентному середовищі, де стабільність і ефективність залежить не лише від технологій і фінансових ресурсів, а й від організаційної спроможності адаптуватися до змін. Кадрові ризики — плинність персоналу, демотивація, недостатня компетентність, неузгодженість цінностей або зміни зовнішнього середовища — можуть суттєво впливати на операційну ефективність і стратегічні результати.

У цьому контексті критичною стає інституційна спроможність організації — її здатність формувати та підтримувати системні умови для ефективного функціонування та адаптації організації в умовах змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Інституційна спроможність описує загальний економічний і організаційний потенціал системи, на основі якого організація реалізує свої управлінські та кадрові рішення.

В контексті кадрової безпеки, інституційна спроможність організації визначає її здатність координувати та підтримувати кадрові процеси у відповідності зі стратегічними цілями, забезпечувати стабільність і передбачуваність функціонування персоналу, а також адаптувати систему до змін внутрішнього та зовнішнього середовища, зберігаючи економічну ефективність і стратегічну цінність людського капіталу.

Ця спроможність реалізується через кілька взаємопов'язаних механізмів. Організаційні механізми формують формальні та неформальні структури і процедури, що координують дії працівників із цілями організації. Ціннісні механізми підтримують корпоративну культуру та мотиваційні підходи, залучають і утримують персонал, створюючи відчуття відповідальності та лояльності. Аналітичні механізми забезпечують системний збір і обробку даних про персонал, прогнозування ризиків і оцінку ефективності кадрових рішень, що дозволяє адаптувати систему до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

У такому ключі кадрова безпека — це інституційна спроможність організації підтримувати функціональну та ціннісну рівновагу кадрової системи, що забезпечує стабільність, економічну ефективність і розвиток її людського капіталу.

Функціональна рівновага кадрової системи відображає стан, у якому всі кадрові процеси, ролі та обов'язки працівників організації узгоджені між собою та зі стратегічними цілями організації. Вона забезпечує ефективне використання людських ресурсів, передбачуваність результатів і стабільність операційних процесів, одночасно підтримуючи здатність системи до адаптації в умовах змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Функціональна рівновага створює основу для узгодженого виконання завдань та оптимальної продуктивності персоналу, що є критично важливим для досягнення стратегічних результатів організації.

Ціннісна рівновага кадрової системи визначає ступінь гармонії між корпоративними цінностями, мотиваційними підходами та особистими цінностями працівників. Вона

проявляється у високому рівні залученості та лояльності персоналу, прийнятті спільних норм поведінки та відповідальності, а також у збалансованому поєднанні інтересів організації і очікувань працівників. Ціннісна рівновага сприяє формуванню соціально-психологічної стабільності, зниженню ризику демотивації та конфліктів, а також створює передумови для стійкого розвитку людського капіталу та реалізації стратегічних цілей організації.

У підсумку, інституційна парадигма управління кадровою безпекою дозволяє розглядати організацію як систему, здатну до самоорганізації та адаптації в умовах змінного середовища. Кадрова безпека в такому ключі виступає критичним елементом стратегічного управління, оскільки вона формує основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, підтримує ефективну взаємодію персоналу та сприяє сталому розвитку організації. Це підкреслює роль інституційної спроможності не лише як механізму стабільності, а й як драйвера організаційного розвитку та конкурентної стійкості.

**КУРИЛКО Д. С.
КОПИЛЕЦЬ А. В.
КЛИМОВА Л. І.**

Полтавський університет економіки і торгівлі

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РІВНІСТЬ МОЖЛИВОСТЕЙ ЯК ЧИННИКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Сучасний ринок праці характеризується динамічними змінами, що зумовлені глобалізацією, цифровізацією та соціально-економічними трансформаціями. Одним із ключових викликів є забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості, адже нерівність можливостей знижує ефективність використання людського капіталу та гальмує сталий розвиток суспільства. Для України, яка перебуває в процесі післявоєнного відновлення, питання гендерного балансу в сфері праці набуває особливої актуальності, оскільки стосується як соціальної справедливості, так і економічної конкурентоспроможності.

За даними Державної служби статистики та Міжнародної організації праці, в Україні зберігаються диспропорції між чоловіками та жінками у сфері зайнятості:

- жінки частіше працевлаштовуються у секторах із нижчою оплатою праці (освіта, охорона здоров'я, соціальні послуги);
- на керівних посадах домінують чоловіки, особливо у сфері промисловості та ІТ;
- рівень гендерного розриву в оплаті праці становить близько 20%, що негативно позначається на добробуті сімей і суспільства загалом.

Водночас в умовах війни та післявоєнної трансформації зростає роль жінок у відновленні економіки – як у традиційних секторах, так і у високотехнологічних галузях.

Рівність можливостей слід розглядати як стратегічний ресурс розвитку людського капіталу

Забезпечення рівних можливостей у сфері праці сприяє:

- оптимальному використанню людського потенціалу. Коли жінки та чоловіки мають рівний доступ до робочих місць, освіти та кар'єрного зростання, підвищується продуктивність праці;
- зміцненню соціальної стабільності. Гендерна рівність знижує ризики дискримінації та соціальної напруги;
- інноваційному розвитку. Різноманітність команд за гендерною та соціальною ознаками підвищує креативність і здатність до ухвалення ефективних рішень;
- інтеграції в європейський простір. Дотримання принципів гендерної рівності відповідає міжнародним стандартам і є умовою для поглиблення співпраці з ЄС та НАТО.

Наведемо приклади кращих українських практик запровадження гендерної рівності.

Програми EU4Gender Equality в Україні сприяють розвитку жіночого підприємництва, підтримують професійну перепідготовку та доступ до фінансових ресурсів. ІТ-компанії,