



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»

ЗМІСТ

Дороніна О. А.

Європейські практики соціально-економічної інклюзії 9

Полякова-Нестеренко О., Сторожук В. П., Костишина Т. А., Череп А. В., Костишина А. І.

Інклюзивний розвиток національної економіки як ефективна складова політики економічного зростання 12

Курило І. О.

Сучасні особливості зайнятості українців у Чеській Республіці..... 15

Лопушняк Г. С.

Сучасні підходи до регламентування трудових відносин в ЗВО..... 18

Петрова І. Л., Берестов О. М.

Використання інструментів штучного інтелекту в маркетинговій діяльності..... 21

Андрієнко А.

Розвиток соціально-трудових відносин як передумова підвищення трудової мотивації..... 23

Безрідний М. О., Закладний Р. О.

Трансформація соціально-трудових відносин виклики сучасності та стратегічні орієнтири..... 25

Бурлака О. С.

Мотиваційна політика як ключовий чинник командоутворення в ІТ-компаніях 28

Головко Л. В., Сіренко Ю. В., Головко Т. В.

Кваліфікаційні центри як інструмент інтеграції освіти в Україні 31

Гуртовий І. Р., Шишов Г. О.

Актуальність та стратегічні завдання розвитку соціально-трудових відносин в умовах відновлення України 33

Думанська В. П.

Доцільність монетарного пронаталізму у повоєнному демографічному відновленні України 36

Майбутнє ШІ в маркетингу виглядає надзвичайно перспективним. Очікується, що штучний інтелект стане невід'ємною частиною маркетингових стратегій, сприяючи інтеграції з іншими сучасними технологіями, такими як блокчейн, доповнена реальність і Інтернет речей (IoT). Це дозволить компаніям не лише залишатися конкурентоспроможними, але й задавати нові стандарти у взаємодії з клієнтами. Наприклад, компанія ІКЕА використовує доповнену реальність у додатку IKEA Place, а також інтегрує AI для створення персоналізованих пропозицій на основі даних користувачів.

Таким чином, впровадження інструментів штучного інтелекту в маркетингову діяльність відкриває широкі можливості для розвитку бізнесу. Водночас, успішна інтеграція ШІ потребує врахування етичних аспектів, стратегічного планування та постійного вдосконалення технологій, щоб забезпечити максимальну користь для компаній та їхніх клієнтів.

Список використаних джерел

1. Artificial intelligence marketing. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Artificial_intelligence_marketing.
2. Sam Altman: OpenAI CEO on GPT-4, ChatGPT, and the Future of AI. URL: https://youtu.be/L_Guz73e6fw.
3. The AI dilemma. URL: <https://youtu.be/pSpHE7PVwhY>.

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

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

У сучасному світі розвиток соціально-трудових відносин є одним із ключових чинників підвищення продуктивності праці та ефективності управління персоналом. Гармонійні трудові відносини сприяють формуванню здорового психологічного клімату на підприємстві, що, у свою чергу, позитивно впливає на мотивацію працівників.

Соціально-трудові відносини, як система взаємодії між роботодавцями, працівниками та державою, охоплює питання оплати праці, умов праці, соціального захисту та професійного розвитку.

Основними складовими соціально-трудових відносин є:

- умови праці, а саме фізичні, соціальні, психологічні;
- оплата праці, яка включає заробітну плату, бонуси, премії

тощо;

- соціальні гарантії: медичне страхування, пенсійне забезпечення та ін.;

- взаємодія між працівниками та підприємством через зворотний зв'язок та дію корпоративної культури.

Мотивація працівників багато в чому залежить від того, наскільки комфортні умови праці створені на підприємстві. Якщо підприємство будує соціально-трудові відносини на принципах справедливості, взаємної довіри та розвитку, це призводить до підвищення рівня задоволеності працівників і зростання їхньої мотивації.

Основними чинниками матеріального стимулювання слід вважати достатній рівень заробітної плати та систему премій, які мотивують працівників працювати ефективніше.

Соціальна підтримка забезпечується через наявність медичного страхування, оплачуваних відпусток і програм професійного розвитку підвищує лояльність персоналу.

Комфортні умови праці, безпечне та ергономічне робоче місце позитивно впливає на підвищення продуктивності.

Можливість професійного розвитку мотивує працівників залишатися в компанії та вдосконалювати свої навички.

Важливим у підтриманні достатнього рівня мотивації є визнання та зворотний зв'язок. Нематеріальне мотивування, такі як похвала, нагороди за досягнення та можливість впливати на управлінські рішення підприємства, сприяють підвищенню мотивації.

Для покращення соціально-трудових відносин необхідно впроваджувати сучасні методи управління персоналом:

- гнучкі форми зайнятості (віддалена робота, гнучкий графік та можливість балансувати між особистим життям і кар'єрою);

- корпоративна соціальна відповідальність (інвестиції у благодійні та екологічні проекти, що підвищують довіру до підприємства);

- програми адаптації та наставництва, які допомагають новим працівникам швидше інтегруватися в трудовий колектив;

- навчання керівників ефективним методам мотивації та управління персоналом, розвиток лідерства.

Отже, розвиток соціально-трудових відносин є ключовим чинником підвищення трудової мотивації. Коли працівники відчують стабільність, підтримку та можливості для розвитку, вони стають більш залученими до роботи, що позитивно впливає на продуктивність та загальну ефективність підприємства. Впровадження сучасних HR-підходів допоможе не лише покращити мотивацію персоналу, а й підвищити конкурентоспроможність підприємства в сучасних умовах змін.

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. 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>.

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ ТА СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ

М. О. Безрідний, здобувач вищої освіти за третім (PhD) рівнем;

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

Полтавський університет економіки і торгівлі

У контексті глобальних соціально-економічних змін, цифрової трансформації, постпандемічних реалій та зміни трудових моделей, соціально-трудові відносини переживають глибоку трансформацію. Це вимагає нового підходу до регулювання, організації праці та соціального діалогу.

Визначимо ключові виклики сучасності у трансформації соціально-трудових відносин:

– гнучкі форми зайнятості (такі як фріланс, гіг-економіка, дистанційна робота), які не охоплюються традиційними формами правового захисту;

– нестабільність та нерівність на ринку праці, зростання долі неформальної зайнятості;