

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ» (ПУЕТ)**

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року)

*За загальною редакцією д. е. н., професорки
Т. А. Костишиної, к. е. н., доцентки Л. В. Степанової*

**Полтава
ПУЕТ
2022**

УДК 331.1:330:004.9(082)
А43

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено

Редакційна колегія:

Т. А. Костишина, д. е. н., професорка, завідувачка кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

Л. В. Степанова, к. е. н., доцентка кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

Актуальні проблеми та перспективи розвитку соціально-трудових відносин в умовах змін : матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року) / за заг. ред. Т. А. Костишиної, Л. В. Степанової. – Полтава : ПУЕТ, 2022. – 121 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст укр., рос. та англ. мовами.

ISBN 978-966-184-439-0

У збірнику подано матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася у Вищому навчальному закладі Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі». Конференцію проведено в межах науково-дослідної роботи «Ефективність інвестицій у людський капітал на підприємствах у сучасних умовах» (держ. реєстр. номер 0112U001077). Для науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться питаннями теорії і практики розвитку соціально-трудових відносин.

УДК 331.1:330:004.9(082)

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів. За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі», 2022

ISBN 978-966-184-439-0

СПІВОРГАНІЗАТОРИ

Batumi Shota Rustaveli State University (Грузія)

ISMA University of Applied Sciences (Латвія)

Academy of Economic Studies (Республіка Молдова)

Національний інститут економічних досліджень
(Республіка Молдова)

University of Szczecin, Institute of Political and Security
Studies (Польща)

Universitat Politècnica de València (Іспанія)

Collegium Mazovia Innowacyjna Szkoła Wyzsza
(Польща)

Батумський учбовий університет навігації (Грузія)

Національний інститут економічних досліджень
(Грузія)

Академія бізнесу Грузії (Грузія)

Міжнародний Науковий, Освітній та Учбовий Центр
(Естонія)

2. Наказ Міністерства регіонального розвитку «Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації» № 79 від 31.03.2016 р. URL: https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/05/Nakaz-Minregionu-79_31.03.16.pdf (дата звернення: 23.10.2022).
3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. Економіка та держава. 2017. № 1. С. 65–68.

ПРАЦЕРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ НАСЕЛЕННЯ – ОСНОВА РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ

Д. М. Логвин,

*аспірант кафедри туристичного та готельного бізнесу
Вищій навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Працересурсний потенціал – ширше поняття ніж робоча сила та трудові ресурси, оскільки він характеризує можливу кількість і якість праці, і включає сукупність якостей, які визначають працездатність індивідів, в тому числі їх фізичний, психологічний і моральний потенціал, обсяг загальних і спеціальних знань та навичок. Параметри працересурсного потенціалу визначаються насамперед кількістю і якістю населення.

Так, А. П. Голіков вважає, що трудовий потенціал – частина економічного потенціалу суспільства, що являє собою сукупну здатність працездатного населення до суспільно-корисної діяльності, зумовлену рівнем освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, статеві-віковою структурою населення, станом його здоров'я та морально-духовними якостями [1]. С. І. Пирожков дає розширене трактування: «об'єднуючи в собі сукупність здібностей конкретного працерактивного населення, працересурсний потенціал формується в результаті впливу соціально-економічних, соціально-психологічних, духовних факторів, якими опосередковується його перехід з потенційних у реальні продуктивні сили [3], а суспільні відносини є основою формування якісних характеристик працересурсного потенціалу, визначаючи його соціальну суть. Виявлення і розкриття креативних можливостей людини – головна мета трудових відносин.

Окремо варто виділити позицію Л. Т. Шевчук, яка вважає, що трудовий потенціал це гранична кількість і якість запасів праці у конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство. Крім того, вона у структурі виділяє дев'ять компонентів, у тому числі сакральний [4, с. 26, 28].

Працересурсний потенціал і традиційна категорія «робоча сила» безпосередньо пов'язана з фізичними і духовними здібностями людей, їх творчими можливостями, що також дає підставу деяким авторам розглядати їх як тотожні. Як бачимо, у трактуваннях працересурсного потенціалу акцент робиться на соціально-економічну складову його якості, духовний фактор в якісних параметрах майже не враховується. Оскільки його значення важко переоцінити, тому цьому аспекту дослідження треба приділяти серйозну увагу.

Працересурсний потенціал є складною динамічною системою, яка як і людина має багато вимірів. Багатогранність даної системи обумовлює застосування широкого кола показників для відображення її якості. Якісні характеристики працересурсного потенціалу розкриваються за допомогою демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, ідейно-політичних, моральних, науково-технічних та інших ознак.

У складному системному утворенні, яким є працересурсний потенціал, доцільно виділяти підсистеми: демографічну, соціально-економічну, соціально-психологічну та духовну.

1. Демографічна підсистема. Основними блоками є: демографічне відтворення, що забезпечує безперервне відтворення поколінь людей як фізичних носіїв всіх соціальних якостей і відносин; стан життєвих потенціалів дієздатного населення, здоров'я різних категорій і вікових груп; міграційне переміщення.

2. Соціально-економічна підсистема. Провідне місце в ній займає проблема трудової активності населення, зумовлена формами господарювання, зайнятості, мотиваційною структурою економічної поведінки, системами матеріального стимулювання. Ринкові відносини супроводжуються безробіттям, нега-

тивні наслідки якого мають усуватися створенням ефективної системи соціальних гарантій і підтримки населення.

3. Соціально-психологічна підсистема. Центральне місце належить проблемі формування особистості як суб'єкта трудової діяльності. Функціональне призначення цього блоку покликане формувати у процесі соціалізації особистості, її виховання, навчання, професійну підготовку – своєрідний потенціал працездатності, необхідний для нормального функціонування і реалізації працересурсного потенціалу населення.

Соціально-психологічний механізм працересурсного потенціалу визначається, з одного боку, закономірностями психічного відображення людьми об'єктивних явищ у сфері праці, з іншого – закономірностями участі психічних феноменів у регуляції трудової активності. Фактори соціально-психологічного типу відіграють істотну роль у формуванні та розвитку більшості об'єктивних параметрів працересурсного потенціалу. Соціально-психологічний компонент розглядається як ядро в його структурі, що володіє майже універсальним спектром впливу на інші складові.

4. Духовна підсистема. Спочатку людина жила і діяла в природі, і, в основному, по-природному, господарська деміургія була не особливо виражена і практично співпадала з господарською діяльністю. Настав час, коли перетворення природи стало справою настільки масштабною, постійною і значною за результатами, що не говорити стало неможливо.

Результатом перетворюючої діяльності людини стало створення цілісної штучної неприроди. Неприрода стала більше природи. Земля як планета отримала специфічну рукотворну (хомотворну) оболонку, яку можна назвати артефферою [2, с. 405]. Її творцем стала вивільнена Відродженням і Просвітою, онауковлена і технологізована, секуляризована і повіривша сама в себе активна і творча людина – західноєвропейського типу людина.

Таким чином, варто підкреслити, оскільки туризм є досить працемісткою галуззю то, кількісні і якісні характеристики населення країн і регіонів, його розселення тією чи іншою мірою сприяють або стають на заваді розвитку туристичної індустрії та супутніх галузей.

Список використаних джерел

1. Голіков А. П., Олійник Я. Б., Степаненко А. В. Вступ до економічної та соціальної географії. Київ : Либідь, 1996. 320 с.
2. Осипов Ю. М. Хозяйственная демиургия. Антология современной философии хозяйства / под. ред. Ю. М. Осипова : в 2-х. т. Т. 1. Москва : Магистр, 2008. С. 404–408.
3. Пирожков С. І. Трудовий потенціал України: дослідження демографічних параметрів. Вісник АН України. 1993. № 6. С. 104–106.
4. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. Львів, 2003. 489 с.

МЕТОДИ Й ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ, ЗОКРЕМА ДИСТАНЦІЙНОГО, ТА ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

Л. А. Лутай,

*д. е. н., професор, професор кафедри маркетингу,
менеджменту та управління бізнесом
Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини, м. Умань*

У сучасних умовах зростає значення досліджень, які здатні забезпечити, зв'язок між виробниками і споживачами освітніх послуг, надійну діагностику процесів, що відбуваються. Окрім цього, наукові дослідження дозволяють виявити категорії населення, здатні споживати пропоновані освітні послуги в різних регіонах, визначити реальну вартість послуг, контролювати процес входження освітніх установ на ринок праці.

Для України характерним є наявність специфічних проблем, пов'язаних з навчанням дорослого населення, серед яких є наступні:

– відсутність цілісного законодавчого регулювання системи освіти й навчання дорослих, концепції та стратегії для формування політики освіти й навчання дорослих. В проекті Закону України «Про освіту дорослих» акценти зроблено на неформальне та спонтанне навчання дорослих [1]. Незрозуміло, як будуть вирішуватися проблеми працевлаштування дорослих, особливо, в умовах військової агресії Росії;

ЗМІСТ

Колот А. М., Герасименко О. О.

Модель зайнятості у дзеркалі глобальної цифровізації: професійний вимір 4

Babin Anatolii, Colesnicova Tatiana, Tutunaru Sergiu.

Developing the European Villages in the Republic of Moldova taken into account the digital economy society index (DESI) 13

Colesnicova Tatiana.

Современные инструменты адресной социальной поддержки работников 24

Бондар-Підгурська О. В.

Справедливі соціально-трудові відносини в ситуації війни та післявоєнної розбудови економіки України 31

Верховод І. С.

Кроки цифровізації соціальної сфери України в умовах змін 34

Голубець В.

Концепція управління людським капіталом в умовах змін 38

Дробиш Л. В.

Сучасні аспекти управління персоналом в умовах змін 40

Дудченко А. В.

Переваги та недоліки реалізації методів дослідження конкурентоспроможності торговельних підприємств 46

Карпенко А. В., Будицька Ю. О.

Культурно-ментальні риси вітчизняного людського потенціалу та їх вплив на розвиток кластерного руху в Україні 49

Кир'янова О. В., Варченко І. О.

Організація корпоративного навчання та розвитку персоналу в умовах змін 52

Костишина Т. А., Дякоп А., Костишина А. І. Сучасні аспекти формування оплати праці в умовах змін.....	56
Лісогор Л. С. Кадровий потенціал громад: проблеми формування та перспективи реалізації в сучасних умовах.....	61
Логвин Д. М. Працересурсний потенціал населення – основа розвитку індустрії туризму	64
Лутай Л. А. Методи й технології навчання, зокрема дистанційного, та проблеми підготовки фахівців з управління персоналом в умовах змін	67
Поплавська О. М., Данилевич Н. С. Регламентация соціально-трудоових відносин: сучасні підходи.....	70
Пушкар О. І., Татаринцева Ю. Л. Організація проектних команд у цифровому маркетингу	74
Раупов Р. Б. Формування стресостійкості працівників у процесі реалізації бізнес-комунікацій в умовах змін.....	77
Рогоза М. Є., Лашко Б. В. Інформаційно-аналітичні аспекти управління економічним об'єктом в умовах технологічного розвитку	79
Руденко В. О. Драйвери розвитку сфери праці	82
Рудич Л. В., Рудич Ю. В. Розвиток соціального підприємництва в умовах змін	85
Скляр Г. П., Логвин М. М. Ринкова сакралізація особистості як перетворена форма туристичної ренти.....	87

Смірнова Г. В. Сучасні аспекти реалізації програми «Доступні ліки»	90
Степанова Е. Р. Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб	93
Степанова Л. В. Використання інноваційних інструментів рекрутингу	96
Страшко В. Чинники впливу на формування конкурентоспроможної робочої сили в умовах змін.....	98
Тужилкіна О. В., Прохоров М. М. Сучасні тенденції управління персоналом в умовах змін	101
Унінець І. М. Перспективи розвитку смартекономіки в Україні.....	104
Фоменко О. О. Житлові субсидії як інструмент адресної допомоги населенню.....	109
Ходаківська А. С., Скібська К. О. Особливості рекрутингу у воєнний час.....	113
Шановалов В. О. Категорії та поняття демографічного аналізу.....	116

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року)

Дизайн обкладинки *Т. А. Маслак*
Комп'ютерне верстання *О. С. Корніліч*

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 7.
Зам. № 268/2063.

Видавець і виготовлювач
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
к. 115, вул. Ковалю, 3, м. Полтава, 36014; ☎ (0532) 50-24-81

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3827 від 08.07.2010 р.