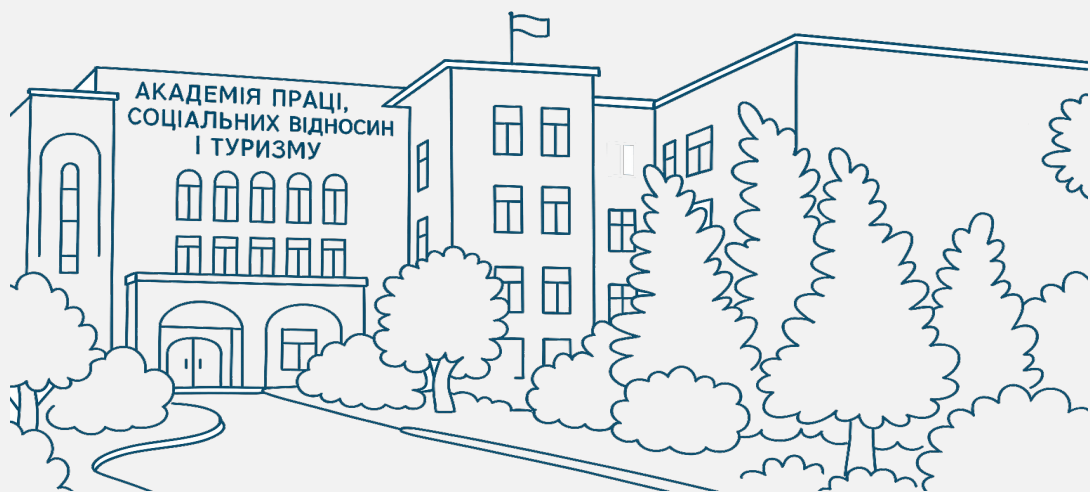




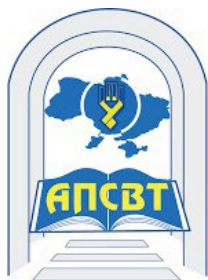
# РИНОК ПРАЦІ:

## ПРІОРИТЕТИ ТА СТРАТЕГІЇ ПОВОЄННОЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Збірка тез доповідей

Міжнародної науково-практичної конференції

15 травня 2025 р.



**Академія праці,  
соціальних відносин і  
туризму**

**Збірка тез доповідей**

**Міжнародної науково-  
практичної конференції**

**РИНОК ПРАЦІ:  
ПРІОРИТЕТИ ТА СТРАТЕГІЇ  
ПОВОЄННОЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ  
ІНТЕГРАЦІЇ**

**15 травня 2025 р.**

**Україна, м. Київ**

УДК 331.5

ББК 595

DOI: 10.5281/zenodo.16932446

**Усі матеріали друкуються в авторській редакції.** Автори публікацій несуть відповідальність за достовірність фактичних даних і мовностилістичний рівень матеріалів.

Ринок праці: пріоритети та стратегії повоєнної європейської інтеграції : тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 травня 2025 р.). Академія праці, соціальних відносин і туризму / за заг. ред. : В. Б. Сухомлина, Г. А. Пріба . Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2025. 494 с.

**Укладачі:** Коваленко С. Д., Федоришина Ю. Р.

У збірнику розміщено тексти наукових доповідей, присвячених дослідженню пріоритетів та стратегії повоєнної європейської інтеграції ринку праці в Україні та світі. Розраховано на науковців, фахівців у галузі права, соціології, економіки, психології, публічного управління та обслуговування, аспірантів, студентів та всіх, хто цікавиться питаннями розвитку ринку праці.

© Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2025

© Колектив авторів, 2025

**ЗМІСТ****СЕКЦІЯ 1  
ЕКОНОМІКА****ГОРБАТЕНКО С. В.**ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-МЕРЕЖ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ГОСПОДАРСЬКОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙНИ..... 18**ГУЛЯЄВА Л. П.**ЄВРОПЕЙСЬКА ЗЕЛЕНА ПОЛІТИКА ТА СТАЛІ ФІНАНСИ: АДАПТАЦІЯ  
ВИПУСКНИКІВ УКРАЇНСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ ДО  
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО СТАЛОЇ  
ЕКОНОМІКИ..... 22**ДУБРОВА О. В.**ДЕТЕРМІНАНТИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ  
В УМОВАХ ВІЙНИ..... 25**ДУРАЄВ Д. В.****ГОЛУБЄВ О. В.**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ЦИФРОВИХ ДАНИХ:  
ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ HR-АНАЛІТИКИ В ПОВОЄННІЙ  
УКРАЇНІ..... 29**ДУРАЄВ О. В.****ЧОРНОДІД І. С.**СТРУКТУРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ  
ПОВОЄННОЇ ЕКОНОМІКИ: СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ТА ВИКЛИКИ ..... 33**ДУРАЄВА В. С.****ВАСИЛЕЦЬ Н. М.**АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ  
ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ: ВИКЛИКИ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРІВ НОВОГО  
ПОКОЛІННЯ ..... 37**ІВАНЧЕНКО І. А.**СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ІНСТИТУЦІЙНИМИ  
ІНВЕСТОРАМИ В НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ УКРАЇНИ ..... 41

**КОБЗИСТА О. О.**

ПОДАТКОВІ ЗМІНИ 2024 РОКУ: МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ ДЛЯ  
ПІДПРИЄМЦІВ УКРАЇНИ ..... 45

**КОВАЛЕНКО Д. В.**

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ І ТРАНСФОРМАЦІЯ ІТ-РИНКУ ПРАЦІ: ГЛОБАЛЬНІ  
ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ..... 50

**КОЛЄДІНА К. О.****ЧЕРЕВКО Е. В.**

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА  
НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ..... 55

**КОЛІСНИК О. О.**

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В  
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ..... 60

**КРАТ А. В.**

РОЗВИТОК ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ (ФОНДІВ) ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ  
ВІЙНИ..... 64

**КРЯЧКО Д.В.**

РЕГУЛЮВАННЯ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ  
В УМОВАХ ВІЙНИ..... 68

**КУЖИМ Ю.С.**

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ В УМОВАХ ВІЙНИ ..... 72

**ЛЕОНТЬЄВА Т.В.**

СУЧАСНІ МАРКЕТИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХ РОЛЬ В ПРОСУВАННІ  
ТОВАРІВ ТА ПОСЛУГ ..... 76

**ЛІПКАН А. В.**

ФАХІВЦІ З МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ – МАЙБУТНЄ НА РИНКУ ПРАЦІ  
УКРАЇНИ ..... 80

**МАЙКО А. В.**

ІНВЕСТИВАННЯ У ВІЙСЬКОВО-ПРОМИСЛОВИЙ КОМПЛЕКС УКРАЇНИ  
ПІД ЧАС ВІЙНИ ..... 85

**НЕЧИТАЙЛО А.В.**

ПРО ПРОДУКТОВИХ КОМПАНІЙ: ВПЛИВ НА ПОДАЛЬШИЙ  
РОЗВИТОК ..... 89

**ОНИЩИК А. В.****ДЯЧЕНКО О.В.**

ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ:  
ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ..... 93

**ПАСІЧНИК Т. Ю.**

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В  
УМОВАХ ВІЙНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ..... 96

**ПЕКІН А. Ю.****БІЛОСТОЦЬКА А. С.**

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ..... 99

**ПЕКІН А. Ю.****КУЧЕРЕНКО А. І.**

ВДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК СКЛАДОВОЇ  
ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ..... 104

**ПЕКІН А. Ю.****ЩЕРБАЧЕНКО Д.В.**

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В МІНЛИВИХ УМОВАХ  
ФУНКЦІОНУВАННЯ..... 108

**ПЕТРЕНКО В. А.**

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧО-  
ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ЛІСОВОЇ ГАЛУЗІ В  
УМОВАХ ВІЙНИ..... 113

**ПЕТРЕНКО В. М.**

ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ ТА  
МОЖЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ВІДНОВЛЕННЯ ..... 117

**ПИСАРЕНКО Н. В.**

НЕЙРОМАРКЕТИНГ У СТРАТЕГІЯХ PR-КОМУНІКАЦІЙ: ІНСТРУМЕНТИ  
ЕМОЦІЙНОГО ВПЛИВУ ..... 120

**РЄЗВОВ О. В.**

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ  
СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ  
НЕСТАБІЛЬНОСТІ..... 123

**СТЕФАНЮК Є.О.**

«РОЗУМНІ МІСТА» ТА SMART-КОМУНАЛЬНІ СЕРВІСИ ЯК СКЛАДОВІ  
ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСУ  
УКРАЇНИ ..... 127

**СУЩЕНКО В. М.**

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ДІЇ  
ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ ..... 132

**ТУРЛО Н. П.****ЛІТВІН А.Ю.**

МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: СТРУКТУРНІ ВИКЛИКИ ТА  
СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ  
ТУРБУЛЕНТНОСТІ..... 136

**ФЕДОРИШИНА Ю. Р.**

РОЗВИТОК ФОНДОВОГО РИНКУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО  
ВІДНОВЛЕННЯ ТА ПІДТРИМКИ ЗАЙНЯТОСТІ..... 140

**ХИМИЧ І.Г.****СОРОКІВСЬКА О.А.**

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЗАПОРУКА ПІДТРИМКИ БІЗНЕСУ ..... 146

**ХОМ'ЯКОВА К. О.**

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА СУЧАСНИЙ МАРКЕТИНГ ..... 151

**ХИМИЧ І.Г.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг  
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя  
м. Тернопіль

**СОРОКІВСЬКА О.А.**

доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри менеджменту та адміністрування  
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя  
м. Тернопіль

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЗАПОРУКА ПІДТРИМКИ БІЗНЕСУ**

Як зазначив відомий та найуспішніший інвестор століття, Воррен Баффет – «Найкраща інвестиція, яку може зробити людина, – це інвестиція, вкладена у власний розвиток». Саме він наголошував, що отримані знання й навички є найціннішими активами для особистості та її подальшого розвитку й саморозвитку, тому одна серед його вагомих порад – це розвиток власних здібностей та готовність до опанування нових можливостей.

Зрозуміло, що тривале затягування воєнних дій на території країни є вкрай негативним фактором глобального масштабу, вплив якого відчуваються всі складові елементи «життя» держави без виключення, а особливо її працездатне населення та ринок праці. Що ж стосується людей, то потрібно розуміти, що наявність кризи з одного боку стає потужним викликом, що несе в собі різного роду загрози й ризики, а з іншого – це багато можливостей, якими варто скористатися. Адже, відомо, що саме люди є рушієм як економічної системи зокрема, так і підтримки та розвитку країни загалом. Тому, в цій ситуації доцільно використовувати нові умови як для життя, так і для діяльності на повну.

За словами заступниці Міністра економіки України, Тетяни Бережної [1, с. 5], увесь кадровий потенціал держави складає в підсумку 26 млн., що включає населення віком від 15 років і вище, з нього: 13 млн. – це економічно активне населення; 973 тис. – населення, яке перебуває в пошуку роботи; 12,5 млн. – економічно неактивне

населення, що включає 706 тис. – потенційну робочу силу (195 тис. – безрезультатно шукали роботу й важко знаходять нові можливості; 179,3 тис. – особи, які зазнають психологічного стресу та ризиків мобілізації під час війни; 90,8 тис. – особи, які здійснюють сезонні види робіт); 1 млн. – умовно потенційна робоча сила (610,1 тис. – особи, які займаються веденням домашнього господарства; 336 тис. – особи, які мають незадовільний стан здоров'я (без статусу інвалідності); 53 тис. – військовослужбовці); 10 млн. – економічно неактивне населення (7,5 млн. – категорія пенсіонерів; 1,8 млн. – категорія молоді; 885 тис. – особи, які перебувають в декретній відпустці; 336 тис. – особи з інвалідністю).

Варто зазначити, що стан ринку праці України не тільки значно змінився за роки існування повномасштабної війни в країні, але і зазнав кардинальних змін, а подекуди, і вкрай негативного впливу від наявної ситуації [4]. Власне, даний момент щодо початку вторгнення спричинив певного роду «економічний шок» для функціонування держави в цілому, який, в першу чергу, призвів до значного скорочення як рівня попиту, так і рівня пропозиції праці. Відбулася певного роду «зупинка» бізнесу, проте вона не була довготривалою. Вже починаючи з літа 2022 р., попит на робочу силу в державі поступово почав відновлюватися хоча й дещо повільними темпами, але кількість бажаючих отримати нові робочі місця мала позитивну тенденцію та навіть перевищила середні результати за 2021 р. [3]. Проте, надалі ці тенденції змінилися: сама потреба щодо робочої сили почала суттєво відновлюватися разом із успішним економічним відновленням держави, а от рівень активності пошуку роботи почав скорочуватися. Одними із основних факторів щодо такої ситуації стали – міграція та мобілізація населення країни. Тому, на даний час рівень активності щодо ринку праці все ж характеризується нижчими показниками, аніж це було до початку війни в країні. Хоча люди й стали більш активніше шукати роботу, ніж протягом 2024 р., проте, результати щодо кількості розміщених нових резюме знаходяться приблизно на 80,0 % порівняно із середнім значенням за 2021 р., а сам результат кількості щодо пропонування нових вакансій практично припинив зростання та залишився на значенні 85,0 5-90,0 % відносно 2021 р. [3].

Динаміка рівня активності ринку праці в Україні протягом 2022-2025 років на основі співпорівняння між результатами кількості вказаних вакансій та кількості поданих резюме представлена на рис. 1 [3].



Рисунок 1. Динаміка рівня активності ринку праці в Україні за 2022-2025 роки

Примітка: дані взято із джерела [3].

В цілому головним трендом від початку повномасштабної війни в країні є і залишається значний рівень дефіциту кадрів [2], який відображає зростання конкуренції серед бізнесу за працівників, найбільше – за кваліфікованих спеціалістів. Також, війна принесла свої корективи в звичне життя, і на перше місце виходить інклюзія [2], що є досить новим викликом для країни та нації в цілому, як для сприйняття, так і реалізації в дію, що потребує не тільки переформатування власного способу мислення й ставлення, але й внесення конкретний проєктів для забезпечення нормального рівня життя людей з інклюзією тощо. Доцільним є відмітити і про такий доволі надважливий факт як стан ментального здоров'я працівників [2], який став одним із найбільш глобальних викликів для людей 21 ст. в усьому світі загалом. А, от українці відчували найсильнішу багатогранність даного впливу в 2024 р., що став для них переломним. Адже, якщо люди за кордоном, зокрема й працюючі просто думають про своє майбутнє, що є нормальним явищем, то українці значну частку своїх роздумів та дій приділяють саме відновленню хоч деякого рівня стабільності, що існував до початку війни в державі, а також велика їх увага зосереджена на процесі гнучкості та адаптації до умов невизначеності та наявної

кризи, що вносять значний рівень тривожності в життя. Проблема вигорання кадрів існувала завжди, проте з наявністю масштабної кризи на фоні війни загострилася ще більше. Згідно отриманих досліджень, проведених фахівцями «Work.ua» [2] 50,0 % від опитаних респондентів стикнулися на роботі з власним вигоранням, а 26,0 % – не змогли чітко описати свій стан. Крім цього, аж 90,0 % опитаних працівників не зверталися за кваліфікованою допомогою при виявленні стану власного вигорання, а намагалися вирішувати дане питання самостійно. Значною перевагою є те, що на даний час більшість роботодавців чітко переконані та розуміють, що саме стан ментального здоров'я їх працівників здійснює значний вплив на рівень ефективності їх роботи.

На рис. 2 відображено перелік основних факторів, що здійснюють найбільший вплив на ефективність працівника [2], на думку опитаних 600 роботодавців.

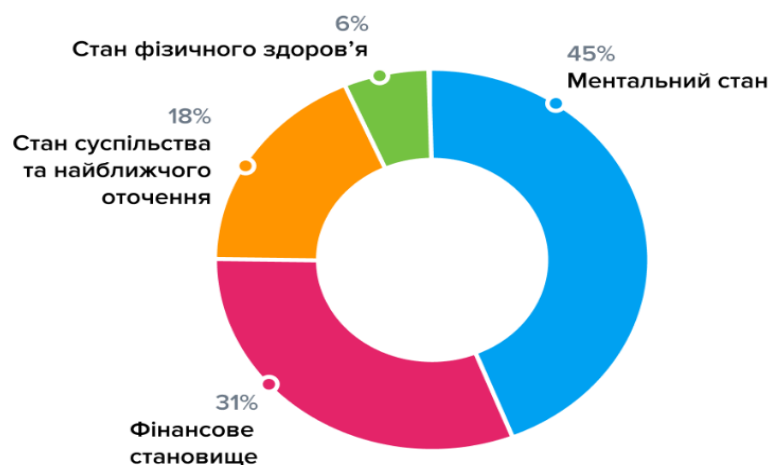


Рисунок 2. Перелік основних факторів щодо здійснення найбільшого впливу на ефективність працівника станом на червень 2024 р.

Примітка: дані взято із джерела [2]

Отже, як видно із наведених даних, результат щодо ментального стану працівника становить 45,0 %, на другому місці розташувався фактор «фінансове становище працівника» із результатом 31,0 %. Проте, наявність розуміння існуючої проблеми – це не завжди шлях до її вирішення. Адже, згідно даних досліджень [2], тільки 17,0 % керівників бізнесу забезпечили застосування в соціальний пакет своїх працівників певні

заходи, реалізація яких направлена на підтримку та підвищення рівня їх особистого добробуту, зокрема і підтримки рівня їх ментального здоров'я.

Важливим моментом, який потрібно взяти до уваги керівникам та і взагалі суб'єктам господарювання є те, що не всі ті додаткові переваги (бенефіти), що пропонуються працівникам, є для них важливими та навіть й необхідними на даний час. Тому комплекс переваг потрібно постійно переглядати згідно моніторингу стану бізнес-середовища та оновлювати. Як свідчать дослідження [2], протягом 2024 р. на першому місці серед пошукачів потрібних вакансій була наявність гнучкого графіку роботи та, заодно, можливості працювати віддалено або дистанційно – 31,0 %. Існує також ще одна досить вагома проблема серед населення України – це несформований високий рівень довіри до психолога. Тому, відповідно, такий бенефіт компанії як наявність в її штаті корпоративного психолога перебуває на останньому місці із результатом всього 4,0 %, який необхідно вміло реалізовувати в дію та доносити до працівників.

#### Список використаних джерел:

1. Бережна Т. Посилення людського капіталу: перекваліфікація українців та підтримка підприємництва. 2025. 01 квітня. 31 с. *Центр розвитку підприємництва*. URL: <https://www.facebook.com/EnterpriseDevelopmentCentre/posts/посилення-людського-капіталу-перекваліфікація-українців-та-підтримка-підприємництв/1082071740602942/>.

2. Добробут у компанії та дефіцит кадрів: Work.ua презентував результати дослідження. *Work.ua*. 2024. 24 червня. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667/>.

3. Самойлюк М. Трекер економіки України під час війни (18.04.2023). URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>.

4. Яценко Л. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. 2024. 19 серпня. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>.