

**Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Факультет економіки та управління
Всеукраїнська Асоціація економістів-міжнародників
Європейська Асоціація Економістів
Міжнародна Асоціація Науковців
Спілка підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств
України**

**ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК
АГЛОМЕРАЦІЙ: ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА
ІНСТИТУЦІЙНІ ВЕКТОРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
УКРАЇНИ**

**Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції**

21 травня 2025 року

м. Київ

УДК [338.27+338.242]:[304+330]

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
протокол № 7 від 11 червня 2025 року*

Рецензенти:

Лойко В.В., д.е.н., професор; Марухленко О.В., д.н.держ.упр., доцент; Нечипоренко А.В., к.е.н.; Осадчий В.В., д.пед.н., професор; Рамський А.Ю., д.е.н., професор; Рябець К.А., д.н.держ.упр., доцент; Шлапак А.В., д.е.н., доцент; Шульга О.А., д.е.н., професор; Ушенко Н.В., д.е.н., професор.

Фінансово-економічний розвиток агломерацій: людський капітал та інституційні вектори сталого розвитку України: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. онлайн конф., 21 травня 2025 р. Київ: Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 2025. 280 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції, проведеної Факультетом економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, розкривають ключові особливості та актуальні проблеми розвитку людського капіталу Київської агломерації; містять результати обговорення різних аспектів інституціональних векторів фінансово-економічного розвитку України; соціально-економічного потенціалу міських агломерацій у сприянні сталому розвитку національної економіки; висвітлюють сучасний стан та перспективи стратегічних переваг, інноваційних підходів та механізмів, які дозволяють підвищити добробут населення в умовах сучасних економічних викликів.

Висловлені авторами думки та пропозиції можуть не збігатися із точкою зору редакційної колегії. Відповідальність за добір і викладення матеріалів, достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвищ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ КИЇВСЬКОЇ АГЛОМЕРАЦІЇ: СТРАТЕГІЧНІ ПЕРЕВАГИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ

Бурлаченко О.О.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОСТІЙКІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....10

Буковська Б.Ю., Руденко В.С.

КОНТРОЛЬ ЦІН У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ ТА РИНКОВОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....15

Дика Є.О.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....17

Жарикова К.О.

ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ КИЇВСЬКОЇ АГЛОМЕРАЦІЇ: СТРАТЕГІЧНА ЦІННІСТЬ І МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ.....21

Ільїч Л.М., Акіліна О.В.

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СТАЛОМУ РОЗВИТКУ АГЛОМЕРАЦІЙ.....24

Ковалик А.І.

АДАПТИВНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ВІДНОСИНАМИ З КЛІЄНТАМИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ.....29

Кузьменко Д.С.

ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ПЕРІОДУ.....33

Марухленко О.В.

КИЇВСЬКА АГЛОМЕРАЦІЯ ЯК ПРОСТІР РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ.....35

Олещенко В.Ю.

КУЛЬТУРНА ПОЛІТИКА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГЛОМЕРАЦІЯХ: СТРАТЕГІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ КИЇВЩИНИ.....40

Поспєлова Т.В., Акіліна О.В.

КИЇВСЬКА АГЛОМЕРАЦІЯ ЯК ЦЕНТР ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ:
ВИКЛИКИ ВІЙНИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЗРОСТАННЯ.....43

Росохацька М.О.

ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....48

Рябець К.А.

ТРУДОВЕ ПРАВО ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
В АГЛОМЕРАЦІЯХ: РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....53

Скабицька Г.С., Панченко А.Г.

СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ОСНОВИ
ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ: ІСТОРИЧНИЙ
ЕКСКУРС.....58

Сипало Р.М., Руденко В.С.

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ.....63

Турбаєвський Я.Е.

СТАЛІЙ РОЗВИТОК МІСЬКИХ АГЛОМЕРАЦІЙ: ІНСТИТУЦІЙНО-
ЕКОНОМІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....67

Тищенко Є.Г.

ПОТЕНЦІАЛ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КИЇВСЬКІЙ АГЛОМЕРАЦІЇ:
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....70

Сіразетдінов О.О.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ
ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....74

Яковенко І.В.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АГЛОМЕРАЦІЙ ВЕЛИКИХ МІСТ В
ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД.....78

Seidova-Bohoslovska E.

DIGITALIZATION OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN LOCAL
SELF-GOVERNMENTS: STRATEGIC ADVANTAGES AND INNOVATIVE
APPROACHES.....84

Slavinskyi O.

PUBLIC ADMINISTRATION OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN
REGIONAL TOURIST AND RECREATIONAL CLUSTERS.....89

Рябець К.А.,
*д.н.держ.управ., доцент, професор кафедри управління,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка,
м. Київ, Україна*

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ЗАСОБУ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГЛОМЕРАЦІЯХ

Людський капітал – обсяг накопичених людиною знань та її здатність до перетворення інформації на знання з подальшою їх матеріалізацією [1, с. 321]. У контексті агломерацій, де населення, ресурси та інфраструктура сконцентровані на обмеженій території, розвиток людського капіталу набуває особливої важливості. Саме тому наразі актуальним видається усвідомлення ролі державного управління у розвитку трудового права як засобу формування людського капіталу в агломераціях.

На сьогодні агломерації є ключовими економічними центрами, де спостерігається концентрація виробництва, послуг та інтелектуального потенціалу. Ці об'єднання забезпечують синергію, що виникає внаслідок спільного використання ресурсів.

Викладене спричиняє підвищення економічної активності та створення нових робочих місць, що впливає на добробут населення. Проте для реалізації такого потенціалу необхідно, щоб трудове право виконувало на достатньому рівні свою функцію щодо забезпечення належних умов праці та розвитку кваліфікації працівників.

Одним із завдань трудового права є захист прав працівників, що включає дотримання норм оплати праці, безпеки на робочому місці та соціальної справедливості. Держава як гарант дотримання цих прав повинна створювати та вдосконалювати законодавчу базу, яка забезпечує баланс між інтересами роботодавців і працівників.

Важливим аспектом цього процесу є формування культури

відповідальності серед роботодавців і розуміння ними важливості розвитку людського капіталу. Держава має стимулювати бізнес до інвестицій у навчання та розвиток своїх працівників, створюючи податкові пільги та інші заохочення, які спростять доступ до професійної освіти.

Одним із завдань державного управління є координація трудових відносин шляхом розробки та впровадження програм, що сприяють підвищенню кваліфікації робочої сили та перепідготовці безробітних осіб, а також допомагають забезпечити відповідність між потребами бізнесу та пропозицією на ринку праці. У цьому контексті яскравими прикладами є програми професійного навчання, фахової орієнтації та стажування.

Враховуючи останні події, зокрема COVID-19, а надалі повномасштабне вторгнення РФ на територію України, виникла потреба у розвитку гнучкішої моделі зайнятості, що дозволяє працівникам краще адаптуватися до змінних умов ринку праці. З метою адаптації трудового законодавства до нових реалій, які виникли внаслідок агресії, яка вплинула на економічні умови та потреби ринку праці, 15 березня 2022 року був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2]. Цей Закон спрямований на регулювання трудових відносин в специфічних умовах збройного конфлікту та адаптацію трудового законодавства до нових реалій.

У ч. 2 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регламентовано, що «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість....., роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника» [2]. Зазначене надає підприємствам можливість більш гнучко реагувати на зміни, що відбуваються в країні, без шкоди для прав працівників. Призупинення трудових відносин, яке передбачає вищевказаний Закон, є важливим механізмом для збереження робочих місць, оскільки працівники, які не можуть виконувати свої обов'язки

через бойові дії або загрози, матимуть можливість повернутися на свою роботу в безпечніший час.

Положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» унормовують соціальний захист працівників, гарантуючи їм право на оплату праці. Зокрема, в ч. 3 ст. 10 цього Закону прописано, що «звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати» [2].

Поряд із значною кількістю позитивних сторін Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є і певні потенційні недоліки, які потребують уваги. Одним із таких викликів є ризик зловживань з боку роботодавців, зокрема щодо послаблення трудових гарантій. На сьогодні актуальним є утворення механізму для оперативного реагування на скарги працівників, які зазнали порушень своїх прав. Важливим аспектом залишається питання своєчасної оплати праці. Хоча Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» гарантує право на оплату праці, у реальності спостерігаються непоодинокі випадки затримки виплати заробітної плати, що призводить до фінансових труднощів працівників. Крім того, досліджуваний Закон не містить регулюючих положень щодо дистанційної форми трудової діяльності, яка, безумовно, є актуальною в умовах дії воєнного стану.

Відзначимо, що під час повномасштабного вторгнення частка вакансій з дистанційною роботою зросла вдвічі. Зазначена форма трудової діяльності під час воєнного стану не тільки забезпечує безпеку працівників, але й сприяє підтримці національної економіки [3, с. 350].

Наразі важливо врахувати питання адаптації трудового законодавства до нових видів зайнятості, включаючи гнучкі робочі графіки та можливості для віддаленої роботи, що відповідають викликам сучасного ринку праці.

Унормування дистанційної роботи положеннями Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із

застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року № 1213-IX [4] виявилося недостатнім. Саме тому, 27 березня 2025 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи» [5]. Метою цього Закону є усунення низки правових прогалин, зокрема з регламентації правил щодо відряджень для віддалених працівників; дистанційної/надомної роботи батьків учнів до 14 років. При цьому, варто зауважити, що обмеження на направлення працівників у відрядження може створювати додаткові труднощі для компаній, які повинні організувати роботу своїх віддалених працівників. Своєю чергою, регламентація дистанційної/надомної роботи батьків учнів до 14 років лише за погодженням із роботодавцем може призвести до ситуацій, коли роботодавці будуть відмовляти у такому переведенні, що обмежує права батьків, які потребують гнучкості для догляду за дітьми під час дистанційного навчання.

Таким чином, для забезпечення належних умов праці в контексті формування людського капіталу в агломераціях необхідно адаптувати трудове законодавство до вимог часу, враховуючи актуальні потреби працівників та роботодавців, а також створити умови для підтримки справедливих і прозорих трудових відносин.

З урахуванням викладеного, пропонуємо:

1. Запровадити механізми контролю за дотриманням трудових прав працівників, особливо в частині виконання умов трудових договорів та своєчасних виплат заробітної плати.

2. Сформувані чіткі рекомендації та механізми для роботодавців щодо організації праці в умовах воєнного стану з метою запобігання порушенням прав працівників та зловживанням.

3. Напрацювати національні програми соціальної підтримки для працівників, які втратили роботу через бойові дії або евакуацію.

4. Розробити структуровані програми підтримки та навчання для роботодавців, щоб покращити їхнє усвідомлення важливості розвитку людського капіталу в умовах сучасних викликів.

5. Забезпечити ефективну комунікацію між державними органами, роботодавцями та працівниками для оперативного вирішення проблем, що виникають під час збройного конфлікту.

Список використаних джерел

1. Іванова В.В. Людський капітал як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємств туристичного бізнесу. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 5. С. 321-327.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.05.2025).

3. Єрофеєнко Л.В. Дистанційна робота під час дії воєнного стану: виклики, регулювання та перспективи. Національні інтереси України. 2025. № 4(9). С. 349- 360.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 12.05.2025).

5. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи: Закон України від 27 березня 2025 року № 4339-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4339-20#Text> (дата звернення: 12.05.2025).