

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (М. КИЇВ)
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ
СТЕФАНИКА (М. ІВАНО-ФРАНКІВСЬК)
ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ КОМПАНІЙ З МІЖНАРОДНОГО
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ (М. КИЇВ)

**РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ
ЗРУШЕНЬ: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

Збірник матеріалів
III Всеукраїнської науково-практичної конференції
24 квітня 2025 р., м. Київ
(українською, англійською мовами)

КИЇВ 2025

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України : збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 24 квітня 2025 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ : МДУ, 2025. 204 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 15.05.2025).

Редакційна колегія:

Голова	Микола ТРОФИМЕНКО, ректор МДУ, доктор політичних наук, професор;
Заступник голови	Тетяна Марена, проректор з науково-педагогічної роботи МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
Члени редколегії:	Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету МДУ, доктор економічних наук, професор; Лілія МИХАЙЛИШИН, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ), доктор економічних наук, професор; Світлана ЛАНСЬКА, в.о. завідувача кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент; Валерія ПОДУНАЙ, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент; Клавдія ТАХТАРОВА, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент; Ольга ЛЕЛЮК, старший викладач кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук; Василь ВОСКОБОЙНИК, Президент Всеукраїнської Асоціації компаній з міжнародного працевлаштування

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України», яка відбулась 24 квітня 2025 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах систематизовано сучасні трансформації глобального економічного розвитку, висвітлено аспекти глобалізаційного виміру розвитку міжнародного ринку праці, досліджено регуляторні пріоритети міграційної політики, здійснено науковий безпековий дискурс трудових ресурсного забезпечення, проаналізовано новітні конструкти і тренди HR-економіки.

Збірник адресований викладачам і науковцям, фахівцям у сфері ринку праці та міжнародної економіки, докторантам, аспірантам і студентам економічних спеціальностей закладів вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами економічної науки.

В матеріалах конференції представлена думка учасників. У збірнику максимально точно відображається авторська орфографія та пунктуація. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

ТАХТАРОВА Клавдія,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет

СУЧАСНА КАДРОВА ПОЛІТИКА: ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

В умовах глобалізації, швидких технологічних змін та зростаючої конкуренції на ринку освітніх послуг, заклади вищої освіти (ЗВО) стикаються з новими викликами, які вимагають переосмислення традиційних підходів до управління персоналом. Кадрова політика, як система принципів, методів та заходів, спрямованих на формування, розвиток та ефективне використання людських ресурсів, набуває особливого значення для забезпечення сталого розвитку та конкурентоспроможності ЗВО.

Кадрова політика є невід'ємною складовою стратегічного управління закладом і має ґрунтуватися на принципах системності, соціальної спрямованості, наукової обґрунтованості та справедливості: «Підвищення ефективності управління персоналом відбувається на засадах стратегічного підходу та системності, врахування внутрішніх переваг закладу вищої освіти, мотивації праці викладачів, формування кадрового резерву з достатнім рівнем мобільності, активності, фізичного і психічного здоров'я» [1].

Сучасні тенденції розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти характеризуються низкою особливостей, що визначають напрями кадрової політики та управління персоналом у цій сфері. Спостерігається *посилення вимог до кваліфікації та компетентностей науково-педагогічних працівників (НПП)*, що зумовлено впровадженням нових освітніх технологій, міждисциплінарних підходів та орієнтацією на компетентнісний підхід у навчанні. Це вимагає від викладачів не лише глибоких знань у своїй предметній області, але й володіння сучасними методиками викладання, цифровою грамотністю та здатністю до постійного самовдосконалення.

Значно зростає роль наукової діяльності у забезпеченні конкурентоспроможності ЗВО, що, в свою чергу, зумовлює необхідність залучення до викладацької діяльності науковців з високим рівнем дослідницької активності. Успішність ЗВО на національному та міжнародному рівнях все більше залежить від його здатності генерувати нові знання, залучати грантове фінансування та публікувати результати досліджень у високореєтингових виданнях: «Управління розвитком персоналу необхідне для створення конкурентних переваг, тому важливо застосовувати різноманітні сучасні інструменти менеджменту людських ресурсів, що призведе до задоволення працівників, а також до розвитку усієї організації» [2].

Все більш помітною тенденцією, що вимагає від ЗВО створення умов для залучення та утримання талановитих фахівців стає *підвищення мобільності НПП на національному та міжнародному рівнях*. Глобалізація освітнього простору відкриває для викладачів можливість для роботи в різних країнах, що

змушує ЗВО конкурувати за найкращі кадри, пропонуючи привабливі умови праці, можливості для професійного розвитку та міжнародної співпраці.

Спостерігається *зміна вікової структури НПП* та загострюється проблема залучення молодих викладачів і науковців до роботи в ЗВО. Зменшення кількості молодих фахівців, які обирають академічну кар'єру, створює загрозу для відтворення науково-педагогічного потенціалу ЗВО та вимагає розробки спеціальних програм підтримки та стимулювання молодих талантів.

Необхідність постійного підвищення кваліфікації та професійного розвитку НПП є ключовою умовою забезпечення відповідності їх знань та навичок сучасним вимогам. Швидкий розвиток науки і технологій, зміна освітніх стандартів та поява нових методик викладання вимагають від викладачів постійного навчання та вдосконалення своїх професійних компетентностей. Але «...управління розвитком персоналу відбувається в умовах фінансової обмеженості, високих вимог до професійності науково-педагогічних працівників та необхідності системно підвищувати кваліфікацію» [3].

З огляду на зазначені тенденції розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти, кадрова політика ЗВО має бути спрямована на реалізацію комплексу пріоритетних напрямів, що забезпечать їх сталий розвиток та конкурентоспроможність.

Одним з основних пріоритетів є *забезпечення конкурентоспроможності ЗВО на ринку освітніх послуг*, що передбачає розробку та впровадження стратегії управління людськими ресурсами, орієнтованої на залучення, утримання та розвиток талановитих науково-педагогічних працівників (НПП). Важливим елементом цієї стратегії є створення ефективної системи мотивації та стимулювання праці НПП, включаючи як матеріальні (наприклад, конкурентну заробітну плату, премії, бонуси), так і нематеріальні стимули (наприклад, визнання, можливості для професійного зростання, гнучкий графік роботи). Не менш важливим є формування позитивного іміджу ЗВО як привабливого роботодавця, що сприятиме залученню найкращих фахівців.

Іншим пріоритетним напрямом є *розвиток системи безперервного професійного розвитку НПП*. Це передбачає створення можливостей для підвищення кваліфікації, стажування та участі у наукових конференціях і проєктах, що дозволить викладачам постійно оновлювати свої знання та вдосконалювати педагогічну майстерність. Запровадження програм менторства та наставництва для молодих викладачів сприятиме їх адаптації та швидкому професійному зростанню. Підтримка розвитку інноваційних методів навчання є необхідною умовою забезпечення високої якості освітнього процесу.

Важливим аспектом кадрової політики є *створення сприятливих умов для залучення та утримання талановитих викладачів та науковців*. Це включає забезпечення гідних умов праці, таких як сучасне обладнання, комфортні аудиторії та доступ до необхідних ресурсів, а також надання можливостей для професійного зростання та кар'єрного розвитку. Розробка програм підтримки молодих науковців та викладачів, наприклад, через надання грантів, стипендій та інших форм підтримки, є важливою складовою цього напрямку.

Ефективне впровадження інноваційних підходів до управління персоналом передбачає цифровізацію кадрових процесів, включаючи електронний документообіг, автоматизацію обліку та звітності, що дозволить оптимізувати роботу кадрових служб та зменшити адміністративне навантаження на НПП. Використання сучасних методів оцінки та розвитку компетенцій, таких як 360-градусна оцінка, коучинг та менторинг, сприятиме підвищенню ефективності роботи працівників. Застосування гнучких форм зайнятості та дистанційної роботи дозволить ЗВО залучати фахівців з різних регіонів та країн, а також забезпечити більш комфортні умови праці для працівників.

Підтримка академічної мобільності НПП сприяє обміну знаннями та досвідом між ЗВО та науковими установами, зокрема через програми обміну викладачами й науковцями (в Україні та за кордоном) і забезпечення участі НПП у міжнародних проєктах.

Формування корпоративної культури, що сприяє професійному розвитку, співпраці та обміну досвідом, є невід'ємною складовою ефективної кадрової політики: створення атмосфери взаємної поваги, довіри та підтримки, де кожен працівник відчуває свою цінність та має можливості для реалізації свого потенціалу. Заохочення до співпраці між кафедрами та факультетами, а також організація заходів, спрямованих на розвиток командної роботи та обмін досвідом, сприятимуть підвищенню ефективності роботи ЗВО в цілому.

Забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації у кадровій політиці є важливим етичним та правовим аспектом. Розробка та впровадження політики рівних можливостей забезпечує рівний доступ до посад, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання для всіх працівників, незалежно від гендеру, раси, віку чи інших ознак.

Отже, для забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку ЗВО мають визначити ефективну кадрову політику стратегічним пріоритетом. Це зумовлює необхідність постійного вдосконалення управління персоналом, забезпечення його професійного розвитку, мотивації та залучення до реалізації стратегічних цілей, базуючись на комплексному підході, який враховує сучасні тенденції, інноваційні методи та сприятливу корпоративну культуру.

Список джерел

1. Безтелесна Л. І. Стратегічні підходи до побудови ефективної системи управління персоналом вищих навчальних закладів. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 91–97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_2_11 (дата звернення: 11.04.2025)
2. Сиченко В. В., Рибкіна С. О., Соколова Е. Т. Сучасні тенденції розвитку організаційних структур у системі управління закладами вищої освіти. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2020. № 4(27). С. 68–72. URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2020/4/13.pdf> (дата звернення: 11.04.2025)
3. Сиченко В. В., Мареніченко В. В. Державне управління регіональним розвитком на засадах європейських стандартів. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2019. № 4. С. 441–463. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/purr_2019_4_13 (дата звернення: 11.04.2025)