



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ОСВІТИ

Збірник матеріалів

**XXVIII підсумкової науково-практичної
конференції викладачів**

24 лютого 2026

Київ 2026

УДК 061.3(063)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ОСВІТИ: Збірник матеріалів XXVIII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ / За заг. ред. Т.В. МАРЕНИ, Київ: МДУ, 2026. с. 350

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою Маріупольського державного університету (протокол № 9 від 25 лютого 2026 року)

Редакційна колегія:

Голова Марена Т.В., в.о. ректора МДУ, кандидат економічних наук, доцент;

Члени редколегії Безчотнікова С.В., доктор філологічних наук, професор;
Задорожня-Княгницька Л.В., доктор педагогічних наук, професор;
Демидова Ю.О., проректор з науково-педагогічної роботи та молодіжної політики МДУ, кандидат педагогічних наук, доцент;
Калініна С. П., доктор економічних наук, професор;
Константинова Ю. В., кандидат історичних наук, доцент;
Марена Т.В., кандидат економічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи;
Мельничук І. В., кандидат філологічних наук, доцент;
Павленко О.Г., доктор філологічних наук, професор;
Пирлік Н. В., кандидат філологічних наук, доцент;
Романцов В.М., доктор історичних наук, професор;
Сабадаш Ю. С., доктор культурології, професор;
Тарасенко Д. Л., доктор економічних наук, професор.

Збірник містить матеріали XXVIII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ, яка відбулася 24 лютого 2026 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах висвітлені актуальні проблеми розвитку міжнародних відносин та зовнішньої політики, філософії та соціології, історії, економіки та менеджменту, права, екології, кібербезпеки, документознавства, культурології, журналістики, філології, літературознавства, методик викладання, педагогіки та психології.

Видання адресоване науковцям, викладачам, аспірантам та здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами науки та освіти.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

© Маріупольський державний університет, 2026

Зеландія [2], – стратегії економічного розвитку яких містять потужні заходи імміграційної політики. Формування преференцій в рамках імміграційної політики відбувається відповідно до запитів ринку праці.

Вивчення досвіду країн постійної імміграції в частині формування міграційної політики є особливо важливим для України в контексті вирішення питань трудових ресурсного забезпечення на етапі поствоєнного відновлення, завчасного формування необхідного регуляторного базису і відповідних рамкових умов щодо залучення іноземних працівників.

Література

1. Стаканов Р.Д. Особливості міграційної політики розвинених країн світу в XXI ст. *Інвестиції: практика та досвід.* № 15. 2014. С. 11-15. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2014/4.pdf (дата звернення: 27.12.2025)

2. Аналіз міграційної політики держав: орієнтири для України: аналіт. дослідження в рамках проекту «Візія – 2033: «Збереження і розвиток трудових ресурсів України в найближче десятиліття» / С. П. Калініна С. П. Ланська, В. В. Подунай. Київ, 2024. 157 с. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6122> (дата звернення: 27.12.2025)

Ланська Світлана,
кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет

АКТУАЛІЗАЦІЯ ВИМОГ ДО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ І ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН

Сучасний етап розвитку глобальної економіки характеризується стрімкою динамікою змін, що зумовлює фундаментальну трансформацію вимог до людського капіталу, зміщуючи фокус із вузькоспеціалізованих знань на когнітивну гнучкість і здатність до безперервного навчання.

Згідно з даними звіту Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), до 2030 р. трансформації зазнають близько 39% ключових навичок працівників. Хоча порівняно з 2023 р. цей показник дещо знизився (попередній прогноз становив 44%) [1, с. 32], інтенсивність змін залишається високою, що свідчить про триваючий процес адаптації бізнесу до нових

технологічних реалій. Водночас у країнах з низьким і середнім рівнем доходу, а також у державах, що перебувають у стані збройного конфлікту, темпи втрати та оновлення навичок є істотно вищими, ніж у розвинених економіках [1, с. 33].

Результати глобального опитування понад 1000 роботодавців дозволили виокремити ієрархію найбільш затребуваних навичок, до яких належать:

- *когнітивні навички*: лідером залишається *аналітичне мислення* як фундамент для розвитку – визнане пріоритетним у 70% компаній;
- *самоефективність*: значущість навичок *стійкості, гнучкості та спритності* зросла на 17% порівняно з 2023 р. як відповідь на постійну турбулентність та швидкість змін;
- *навички соціального впливу*: найвищий приріст актуальності *лідерства та соціального впливу* (+22% порівняно з 2023 р.) свідчить про те, що роботодавці шукають не просто виконавців, а агентів змін, здатних підтримувати соціальну згуртованість команд;
- *технологічно-трансформаційні навички*: значущість компетенцій у сфері *ШІ та великих даних* зросла на 17% як прояв тренду масштабної інтеграції цифрових технологій і генеративного ШІ в бізнес-процеси.

На рис. 1 представлено рейтинг основних навичок, які визнано найбільш необхідними працівникам у 2025 р. (за результатами опитування «Future of Jobs»).

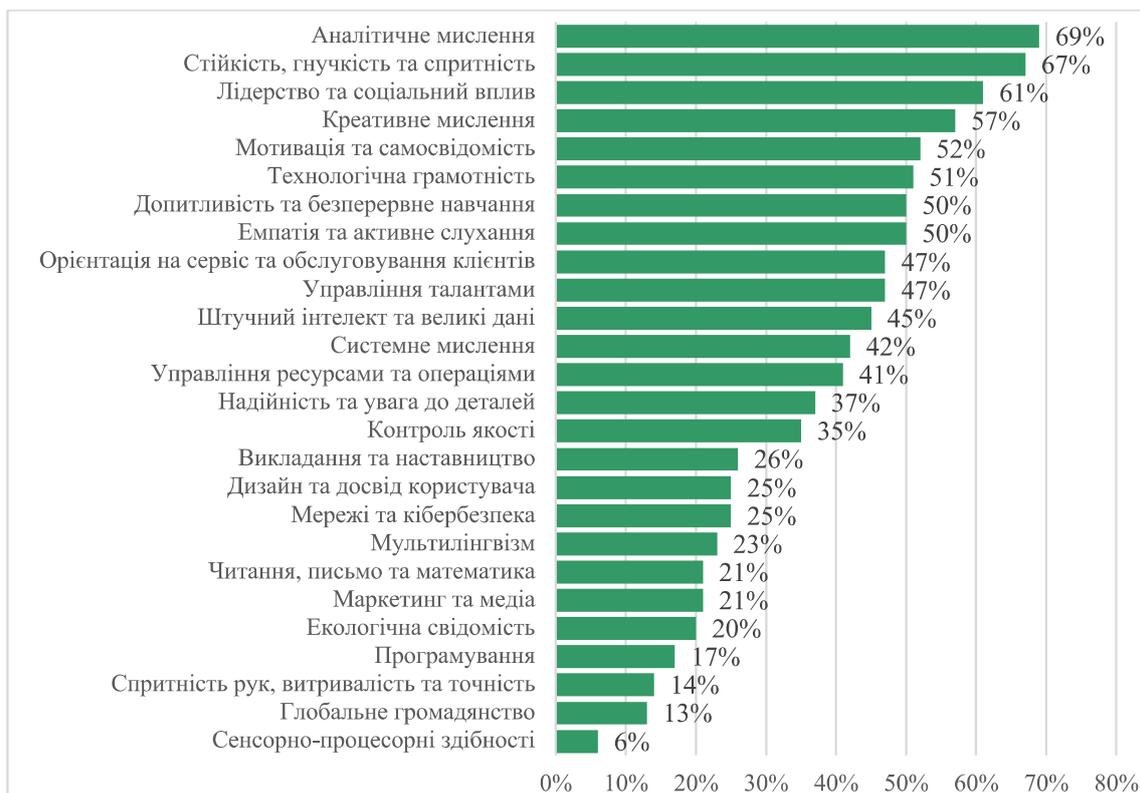


Рис. 1. Рейтинг основних навичок працівників у 2025 р. (за часткою роботодавців, які вважають зазначені навички основними для своїх працівників), % [1, с. 35]

Згідно з очікуваннями роботодавців щодо еволюції навичок протягом наступних п'яти років – до 2030 р. – прогнозується, що технологічні навички зростатимуть швидше, ніж будь-який інший тип навичок. Зокрема, *ШІ та великі дані* очолюють список як навички, значущість яких зростатиме найшвидше, за ними наступними є *мережі та кібербезпека* та *технологічна грамотність*.

Як доповнення до цих технологічних навичок, *креативне мислення* та дві соціально-емоційні установки – *стійкість*, *гнучкість та спритність*, а також *допитливість і навчання протягом усього життя* – також розглядаються як такі, що зростають за значущістю. До топ-10 навичок, що зростають, також входять *лідерство та соціальний вплив, управління талантами, аналітичне мислення та екологічне управління*, акцентуючи увагу на потребі в працівниках, які можуть керувати командами, ефективно управляти талантами й адаптуватися до питань сталості та «зелених» переходів у все більш складному та взаємопов'язаному світі.

Також респондентами було визначено й найбільш стабільні навички, до яких належать: *здібності сенсорної обробки; читання, письмо та математика; надійність та увага до деталей; контроль якості та громадянство світу*.

Таким чином, проаналізовані дані свідчать, що у найближчі роки найбільшу значущість на ринку праці матимуть інтегральні навички – системне вирішення проблем, стійкість, адаптивність та креативність, лідерство, здатність до постійного навчання та ін. – у поєднанні з технічними компетентностями. Роботодавці очікують, що працівники зможуть безперервно оновлювати та комбінувати свої знання у відповідь на технологічні та організаційні зміни, формуючи стійку професійну придатність у динамічному середовищі.

Швидка трансформація вимог створює суттєве навантаження на психоемоційний стан персоналу. За актуальними міжнародними оцінками, приблизно дві третини працівників у світі відчувають стрес через надто швидкі зміни у сфері праці, а 49% побоюються, що динаміка змін зробить їх менш компетентними порівняно з іншими [2]. Крім того, середньостатистичний працівник сьогодні переживає близько 10 запланованих організаційних трансформацій на рік, включаючи реструктуризацію, цифрові ініціативи, зміну корпоративної культури та бізнес-моделі, тоді як у 2016 р. таких трансформацій було лише дві [2]. Це демонструє безпрецедентну турбулентність організаційного середовища.

У цих умовах є очевидним, що збільшення продуктивності та впровадження нових технологій не можуть досягатися за рахунок виснаження робочої сили. Для компаній стає стратегічно важливим забезпечити баланс між гнучкістю організації та психологічною й

професійною стабільністю працівників. Тому провідні міжнародні компанії переходять до моделей управління, які водночас підтримують інноваційність бізнесу й зміцнюють відчуття безпеки, належності та передбачуваності для працівників.

Як відповідь на ці виклики на глобальному рівні формується концепція *нової стабільності*, що передбачає відмову від жорстких ієрархій на користь гнучких, але гарантованих форм організаційної підтримки. Стратегічним завданням для HR-менеджменту стає забезпечення інституційної сталості та людської стійкості у період високої динаміки змін.

Література

1. The Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum. 2025. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата звернення: 25.12.2025)

2. Stagility: Creating stability for workers for organizations to move at speed. *2025 Global Human Capital Trends*. 2025. URL: <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends.html#stagility-creating-stability> (дата звернення: 25.12.2025)

Лелюк Ольга,
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

У контексті сучасних трансформацій глобального економічного простору процеси цифровізації набувають пріоритетного значення як ключовий чинник інтенсифікації світогосподарського розвитку.

Цифровізація, що концептуально визначається як системний перехід до інноваційних методів акумуляції та аналітичного опрацювання масивів великих даних, генерує стратегічні можливості для людської цивілізації, виступаючи для окремих держав фундаментальною детермінантою зміцнення міжнародної конкурентоспроможності та стимулювання економічної динаміки. Це зумовлює розроблення національних цифрових стратегій, які