



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, методики 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

- ✓ фокусування уваги на проблемі кібербезпеки (особливо загострюється ця проблема з огляду на повномасштабну війну в Україні, а також зі зростанням використання технологій BlockChain (тобто вже всім відома криптовалюта));
- ✓ стимулювання розвитку науки, поєднання науки та практики в цій сфері;
- ✓ сприяння та підтримка запровадження широкомасштабної цифрової освіти, вдосконалення системи підготовки кадрів з урахуванням необхідного рівня цифрових компетенцій;
- ✓ формування цифрової культури суспільства ;
- ✓ стимулювання співробітництва з іншими країнами в сфері цифровізації, підтримка транскордонного співробітництва;
- ✓ приділення уваги проблемі фінансування процесів, залучення приватних вітчизняних та іноземних інвесторів, а також цільових коштів міжнародних організацій, які здійснюють підтримку відповідних структурних реформ.

Література

1. EU4Digital. Цифрова стратегія ЄС. URL: <https://eufordigital.eu/uk/discover-eu/eu-digital-strategy/> (дата звернення: 22.12.2025)
2. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації : Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 167-р від 03 березня 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text>(дата звернення: 22.12.2025)
3. Островий О. В. Передумови формування державної політики цифрового розвитку. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Державне управління. Том 32 (71). № 6. 2021. С. 37-43. DOI: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2021.6/06>

Подунай Валерія,
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Цифровізація економіки значно сприяє появі нових можливостей для здобуття знань, освоєння нових професій та підвищення кваліфікації. Водночас, як і будь-яке суспільно-економічне явище, що в більшості аспектів є прогресивним, вона поєднує в собі суперечливі

чинники, які також мають і негативні наслідки. Це проявляється у скороченні робочих місць, які втратили свою актуальність, вичерпали функціональність, а також у зміні правил найму та вимог до компетенцій, навичок і знань працівників.

Технологічні революції формують індустріальні уклади, і сьогодні основи економіки визначає четверта промислова революція, або Індустрія 4.0, яка вважається значущою індустріальною епохою. Її ключові досягнення включають робототехніку, штучний інтелект, промисловий Інтернет речей та 3D-друк. Завдяки цим цифровим технологіям з'являються нові можливості у виробництві, наприклад, виготовлення 3D-друкованих імплантованих органів.

Стимулювання нових видів економічної діяльності за допомогою цифрових технологій є ключовим для створення більшої кількості робочих місць. Цифровізація призвела до ліквідації робочих місць, де виконувалися рутинні завдання, що втратили актуальність внаслідок впровадження інновацій. Це спричиняє вивільнення робочих місць у секторі низькокваліфікованої праці. Водночас, у сфері високоінтелектуальних професій спостерігається дедалі більший і незадоволений попит на фахівців, які мають навички та компетенції для вирішення високотехнологічних завдань (рис. 1).

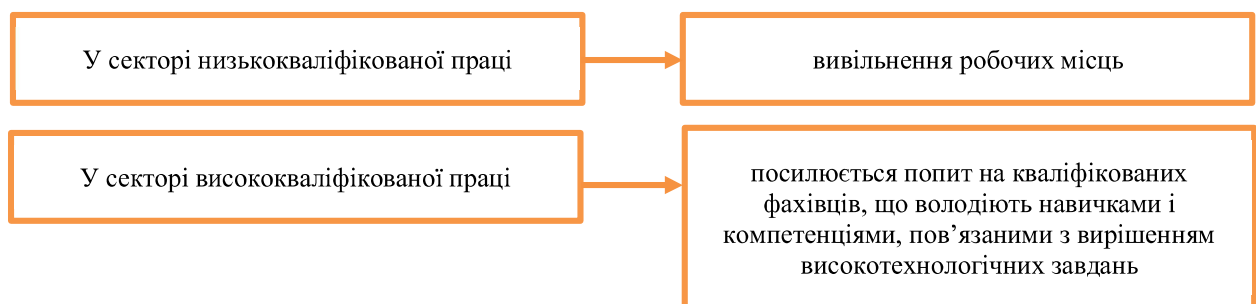


Рис. 1. Взаємозалежність обсягів робочих місць та кваліфікації праці різних секторів економіки

Таким чином, цифровізація економіки значно сприяє відкриттю нових можливостей для здобуття знань, оволодіння професіями та вдосконалення кваліфікації. Однак, як і будь-яке суспільно-економічне явище, що здебільшого є прогресивним, воно містить сукупність суперечливих чинників, які також мають негативні наслідки. Це виявляється у скороченні робочих місць, що втратили свою актуальність та функціональність, а також у зміні правил найму та вимог до компетенцій, навичок і знань працівників.

Згідно з даними [1], максимальна автоматизація прогнозується в таких секторах як Транспорт і логістика – 75%, Гірничодобувна промисловість – 68%, Готельний бізнес – 67%, Топ-менеджмент в організаціях – 65%, Будівництво – 64%, Сільське господарство, рибальство

та полювання – 64%. Найнижчий рівень автоматизації очікується в таких галузях як: Освіта – 20%, Мистецтво, розваги – 33%, Науково-технічний сектор – 36%, Нерухомість – 37%, Інформаційний сектор – 40%, Охорона здоров'я та соціальна підтримка – 41%.

Цифровізація економіки призводить до структурних змін на ринку праці, де автоматизація трансформує не лише окремі робочі місця, але й цілі функціональні підрозділи та галузі. Це спричиняє масові перетворення, в результаті яких деякі професії та сектори стають незатребуваними (табл. 1).

Спеціалісти з вузькою кваліфікацією стають ключовим активом компаній, що генерує прибуток і додану вартість, але рекрутингові агенції стикаються з труднощами в їх пошуку. Щоб залучити таких експертів, роботодавцям доведеться вдосконалювати мотиваційні програми та пропонувати вищу зарплату. Через стрімкий розвиток технологій працівникам доведеться постійно опановувати нові компетенції, що може призвести до зміни 8–10 спеціальностей протягом кар'єри.

Таблиця 1

Рівень автоматизації ряду країн і чисельність робітників, яких торкнеться автоматизація, 2025 р. [2]

| Країна | Потенційна автоматизація, % | Чисельність робітників, млн. осіб |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Японія | 55 | 36,8 |
| Індія | 54 | 236,3 |
| Китай | 50 | 396,8 |
| Україна | 49 | 34,3 |
| Німеччина | 47 | 19,8 |
| Іспанія | 49 | 9,0 |
| В. Британія | 42 | 12,1 |
| США | 47 | 61,3 |
| Італія | 50 | 12,2 |
| Канада | 48 | 6,9 |

Цифрова трансформація змінює організаційну структуру компаній, розділяючи їх на два типи. Перші – це традиційні підприємства, які адаптуються до нових технологій, впроваджуючи гнучкі формати роботи (віддалена робота, мобільні офіси, коворкінги). Другі – так звані «цифрові аборигени», що виникли завдяки інноваціям і працюють за проєктним, гнучким принципом.

Ця гнучкість проявляється у зміні кількості та переміщенні робочих місць, робочого часу, організації простору, а також взаємодії між працівниками та роботодавцями. Хоча така маневреність не завжди означає більшу свободу для персоналу, вона сприяє зростанню кількості самозайнятих і фрілансерів. Водночас, Четверта промислова революція стирає межі між промисловістю та сферою послуг, роблячи традиційний поділ менш актуальним.

Однак, якщо розглядати цю проблему з точки зору ринку праці, важливо забезпечити безперервний широкосмуговий доступ до інтернету для всіх, хто шукає роботу або персонал. Крім того, слід враховувати рівень проникнення інтернету в окремих населених пунктах.

Усунення цифрової нерівності між регіонами безпосередньо впливає на зміцнення економічного суверенітету та безпеки держави. Концепція «розумного цифрового регіону» вимагає наявності кваліфікованих кадрів, здатних її реалізувати. Це означає, що економічна безпека в цифрову епоху залежить від цифрової рівності між регіонами. Важливим елементом є залучення нових фахівців, готових працювати в сучасному цифровому середовищі.

Поняття «цифрова нерівність» лише починає входити в наукову теорію, тому потребує подальших досліджень. Науковці ще не дійшли згоди щодо того, як цифровізація впливає на структурні проблеми ринку праці – погіршує їх чи покращує. На поточні та майбутні показники ринку праці впливає багато чинників, серед яких ключову роль відіграють конкурентоспроможність національної економіки та її суверенітет. Різноманітні довгострокові тенденції також слід враховувати.

У цифровій економіці, попри нові можливості для працевлаштування, спостерігаються і негативні наслідки. Вона призводить до скорочення звичних робочих місць у великих секторах. Зокрема, у кредитно-банківських установах впровадження інноваційних технологій та автоматизація процесів змушують працівників первинної ланки залишати свої позиції та проходити перекваліфікацію [3].

Цифрова трансформація призводить до заміни особистого обслуговування клієнтів автоматизованими системами. Ця тенденція впливає як на низько-, так і на висококваліфіковані професії. Історично технічний прогрес сприяв зростанню продуктивності, що, у свою чергу, знижувало ціни та підвищувало попит, компенсуючи початкові скорочення робочих місць. Однак цей процес є тривалим і створює ризик довготривалого безробіття та втрати доходу для деяких працівників.

Література

1. Candi M., Beltagui A. Effective use of 3D printing in the innovation process. *Technovation*. 2023. P. 63-73.

2. The autonomous way to Industry 4.0. *Ifr.org*. URL: <https://ifr.org/case-studies/servicerobots/the-autonomous-way-to-industry-4.0> (дата звернення: 15.12.2025)

3. Соболев В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 143-148. URL: <https://oaji.net/articles/2020/727-1608555322.pdf> (дата звернення: 15.12.2025).

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

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ІМПЕРАТИВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ДИСКРЕТНОСТІ ЕНЕРГОПОСТАЧАННЯ

Умови повномасштабної війни та хронічної енергетичної нестабільності в Україні зумовили глибокі трансформації соціально-трудова сфери. Порушення виробничих процесів, вимушена релокація підприємств і працівників, поширення дистанційних та гібридних форм зайнятості, а також регулярні блекауты істотно вплинули на організацію праці та можливості її нормування. Правове поле організації праці в умовах агресії суттєво трансформувалося з прийняттям Закону України № 2136-IX (зі змінами згідно № 2352-IX), який надав роботодавцям право збільшувати тривалість робочого часу на об'єктах критичної інфраструктури до 60 годин на тиждень та самостійно визначати режими роботи, що створює нові умови для нормування трудових процесів [1].

В умовах повітряних тривог та дискретності енергопостачання класичні моделі організації праці демонструють низьку адаптивність. Тому потреба у радикальному переосмисленні методичних засад нормування праці зумовлена необхідністю збереження продуктивності та життєздатності HRM-систем в умовах фрагментарного робочого часу та високої безпекової невизначеності.

Для теорії та практики управління персоналом і економіки праці особливого значення набуває наукове осмислення змін у системі організації та нормування праці, оскільки саме ці елементи визначають раціональність використання трудового потенціалу, рівень