



Маріупольський
університет

«Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України»

Збірник матеріалів
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції

23 квітня 2026

Київ 2026

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України : збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2026 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ : МДУ, 2026. 264 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 20.05.2026).

Редакційна колегія:

- Голова** – Тетяна МАРЕНА, в.о. ректора МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
- Заступник голови** – Юлія ДЕМИДОВА, проректор з науково-педагогічної роботи та молодіжної політики МДУ, кандидат педагогічних наук, доцент;
- Члени редколегії:**
- Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету МДУ, доктор економічних наук, професор;
 - Лілія МИХАЙЛИШИН, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ), доктор економічних наук, професор;
 - Вікторія ЯНОВСЬКА, завідувач кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Національного транспортного університету, доктор економічних наук, професор;
 - Світлана ЛАНСЬКА, завідувач 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 23 квітня 2026 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах систематизовано сучасні конструкти світового економічного розвитку та глобальні трансформації ринку праці, досліджено регуляторні пріоритети міграційної політики, здійснено науковий безпековий дискурс трудових ресурсного забезпечення, проаналізовано новітні конструкти і тренди HR-економіки, висвітлено проблематику використання людського капіталу в контексті інфраструктурного відновлення України.

Збірник адресовано 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 представлено думки учасників. У збірнику максимально точно відображено авторську орфографію та пунктуацію. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

Отже, тарифна політика виступає ключовим інституційним інструментом забезпечення економічної доступності ринку праці. В умовах післявоєнної трансформації України її роль виходить за межі фінансового регулювання транспортних підприємств і набуває системного значення для підтримки зайнятості, регіональної інтеграції та соціальної стабільності. Підвищення узгодженості транспортної та трудової політики має стати одним із пріоритетів державного управління в процесі відбудови.

Список джерел

1. Geurs K. T., van Wee B. Accessibility evaluation of land-use and transport strategies: Review and research directions // *Journal of Transport Geography*. 2004. Vol. 12, No. 2. P. 127–140. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2003.10.005>
2. Lucas K. Transport and social exclusion: Where are we now? // *Transport Policy*. 2012. Vol. 20. P. 105–113. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2012.01.013>
1. Litman T. Evaluating transportation affordability. How planning can better respond to demands for lower cost travel. Victoria Transport Policy Institute, 2025. 50 p. URL : <https://trid.trb.org/View/2447168> (date of application 10.04.2026).
3. Martin R., Sunley P. On the notion of regional economic resilience // *Journal of Economic Geography*. 2015. Vol. 15, No. 1. P. 1–42. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbu015>
4. Rozynek C. Imagine the financial barrier to public transport use disappears. The impact of the 9-Euro-Ticket on the mobility and social participation of low-income households with children // *Transport Policy*. 2024. Vol. 149. P. 80–90. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2024.02.003>
5. Banister D. The sustainable mobility paradigm // *Transport Policy*. 2008. Vol. 15. Issue 2. P. 73–80. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2007.10.005>
6. Jeekel J.F., Martens C.J.M. Equity in transport: Learning from the policy domains of housing, health care and education // *European Transport Research Review*. 2017. Vol. 9, No. 53. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12544-017-0269-1>

CHUWARDYNSKYI Vladyslav,

Ph.D. student in Economics,

Mariupol State University (Kyiv)

KALININA Svitlana,

doctor of economic sciences, professor,

Dean of Economics and Law Faculty,

Mariupol State University (Kyiv)

SKILLS GAP IN THE AGE OF AI: QUANTITATIVE INSIGHTS FOR 2030

The global economic landscape of the late 2020s is characterized by unprecedented volatility, rapid innovation, and structural realignment. Drawing upon comprehensive survey data from over 1,000 global employers representing more than 14 million workers across 55 economies, the World Economic Forum predicts

profound shifts in employment structures over the next five years. By 2030, an estimated 170 million new jobs will be created, equating to roughly 14% of current global employment, while 92 million existing roles will be displaced [1, p. 4]. This extensive labor market churn is not occurring in a vacuum; rather, it is the direct consequence of interconnected global forces that are compelling organizations to rethink their operational models and talent acquisition strategies. Understanding the trajectory of labor market development requires a rigorous examination of the primary macrorends driving business transformation, notably technological advancement, economic uncertainty, the green transition, demographic shifts, and geoeconomic fragmentation.

The most dominant catalyst for organizational restructuring is the rapid acceleration of technology. As explicitly detailed in the World Economic Forum’s analysis (see Figure 1. Macrotrends driving business transformation), the broadening of digital access is anticipated to be the single most transformative trend overall, with 60% of global employers expecting it to fundamentally alter their business models by 2030. Furthermore, specific advancements in generative artificial intelligence (GenAI) and information processing are projected to impact 86% of businesses, while the integration of robotics and automation will influence 58% [1, p. 14]. This technological paradigm shift creates a dual effect on the labor market: it aggressively displaces routine, clerical, and manual administrative roles, while simultaneously driving exponential demand for specialized technical roles such as AI and machine learning specialists, fintech engineers, and big data analysts. As organizations transition toward algorithmic efficiency, scholars note that the failure to invest in human capital upskilling will result in severe productivity bottlenecks [2, p. 88].

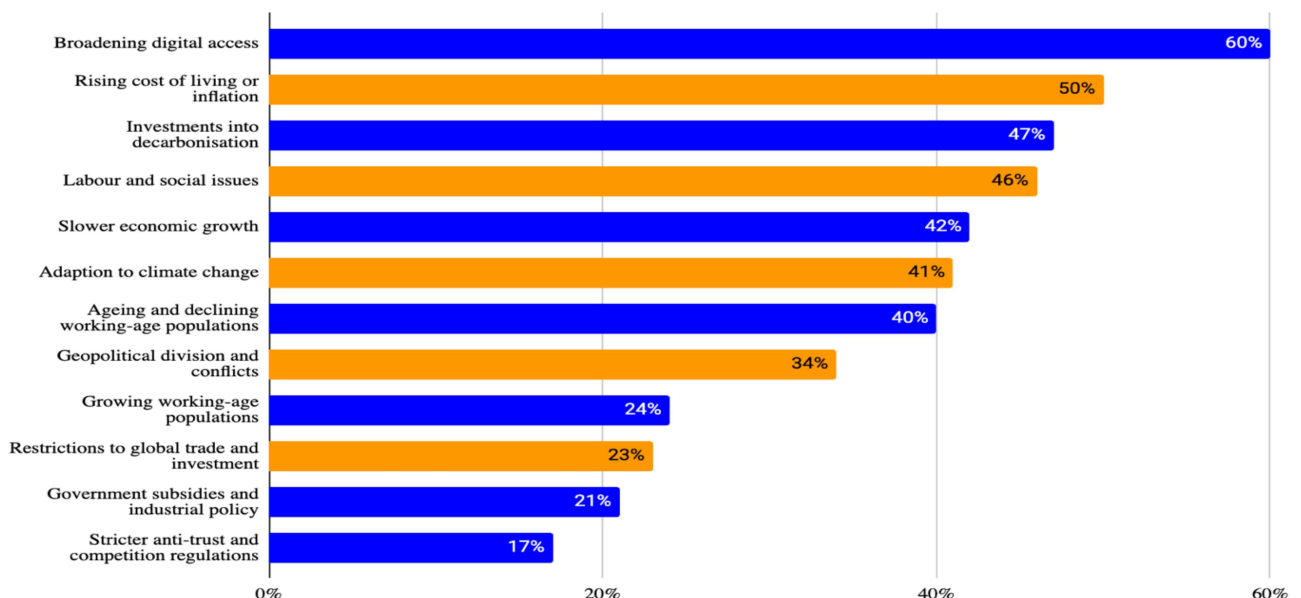


Figure 1. Technological change

Source: Created by author based on World Economic Forum. *The Future of Job Report* [1, p. 10]

Running parallel to technological disruption is the pervasive influence of macroeconomic volatility. The increasing cost of living currently ranks as the second-

most transformative macrotrend, with half of global employers anticipating that inflationary pressures will dictate their strategic decisions over the next half-decade [1, p. 15]. A broader economic slowdown remains a primary concern for 42% of businesses, heavily influencing labor market development by suppressing traditional hiring volume in non-essential sectors [1, p. 16]. Economic literature corroborates this trend, demonstrating that prolonged periods of inflation and capital constraint force enterprises to streamline supply chains and substitute human labor with scalable technological solutions to preserve profit margins [3, p. 112]. Consequently, these economic headwinds require the future workforce to possess advanced human skills, such as resilience, flexibility, agility, and creative problem-solving to navigate an increasingly unpredictable employment environment.

Moreover, the global imperative to combat climate change is actively reshaping industry skill requirements. Climate-change mitigation ranks as the third-most impactful driver of business transformation overall, representing the cornerstone of the green transition. The shift toward sustainable energy generation, storage, and distribution is prompting widespread organizational adaptation. This macrotrend is actively generating entirely new occupational categories, moving roles such as renewable energy engineers, environmental sustainability specialists, electric vehicle technicians into the top 15 fastest-growing professions globally [1, p. 19]. Furthermore, the green transition has elevated «environmental stewardship» to the list of the most critical core skills, reflecting a broad, cross-sector demand for ecologically business practices [4, p. 45].

Finally, demographic divergence and geoeconomic fragmentation serve as compounding variables in the transformation of the global workforce. The labor market is currently bifurcated by two opposing demographic shifts: aging populations in high-income economies and expanding youth populations in lower-income nations. Aging demographics are forcing business transformations by driving massive demand within the care economy, specifically for healthcare professionals and nursing staff [1, p. 20]. Conversely, growing working-age populations require significant expansions in the education and talent management sectors. Complicating these demographic realities is a rising tide of geoeconomic fragmentation. Increased trade restrictions, localized industrial policies, and geopolitical tensions are expected to drive business model transformations in 34% of organizations surveyed [1, p. 22]. As supply chains fracture and companies pivot toward «friend-shoring,» the geographic distribution of labor is fundamentally altered, prioritizing supply chain resilience over pure cost efficiency [5, p. 201].

In conclusion, the future of labor market development is dictated by new technological, economic, environmental, and geopolitical macrotrends. The convergence of these factors ensures that the global workforce will experience a 22% structural churn by the end of the decade. While the net creation of 78 million jobs offers an optimistic aggregate outlook, realizing this potential requires navigating a massive global skills gap. Organizations and governments must prioritize a collaborative «reskilling revolution» to ensure that human capital evolves in tandem with these transformative forces [1, p. 5].

References

1. World Economic Forum (2025). The Future of Jobs Report 2025. Geneva: WEF Publishing.
2. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2024). Automation, AI, and the Future of Work: Implications for Global Productivity. Cambridge, MA: MIT Press.
3. Smith, J. R., & Chen, L. (2023). Inflationary Pressures and Labor Market Realignment in the Post-Pandemic Economy. *Journal of Global Economic Perspectives*, 14(2), 98-115.
4. International Labour Organization (ILO). (2024). The Green Transition and Employment: Navigating the Shift to Sustainable Economies. Geneva: ILO Publications.
5. Baldwin, R. (2023). Geoeconomic Fragmentation: Supply Chains and Labor Distribution in an Era of Deglobalization. Oxford: Oxford University Press.

Kharchuk Olena,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
Public Administration and Administration,
National Transport University (Kyiv)

Sagaydak Anatoliy,

First-level (bachelor's) higher education student,
Innovative Management of Creative Industries,
National Transport University (Kyiv)

THE GENESIS AND TRANSFORMATION OF THE RADIO AND TELEVISION SYSTEM IN UKRAINE IN THE 20TH AND 21ST CENTURIES

Radio broadcasting in Ukraine began in 1924. On November 16 at 7 p.m. in Kharkiv, which was then the capital of the Ukrainian SSR, the first radio broadcast created on Ukrainian soil was aired. The broadcast opened with the phrase: «Hello, hello, hello! This is Kharkiv speaking!» In memory of this event, November 16 is celebrated annually in Ukraine as Radio, Television, and Communications Workers' Day. The first radio network was formed in Ukraine in 1928. At the initial stage, political programs prevailed: more than 70% of broadcasts consisted of propaganda and educational materials. These were so-called «radio newspapers,» news, reports, and coverage of congresses and meetings. Gradually, music, arts, children's, and youth programs began to appear on the air. During the first ten years, Ukrainian radio continued to broadcast from Kharkiv [1].

In 1933, the Council of People's Commissars of the Ukrainian SSR established the Committee on Radio and Broadcasting, which was also responsible for retransmitting All-Union Radio and opened the so-called «republican window.» On April 22, 1965, a decision was officially made to launch a new information and music program, Radio Promin, which began broadcasting on April 26 on medium wave.