



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.

4. OECD. AI and work (2025). URL : <https://www.oecd.org/en/topics/ai-and-work.html> (дата звернення 17.04.2026).

5. Stanford HAI. AI Index Report (2026). URL : <https://hai.stanford.edu/ai-index/2026-ai-index-report> (дата звернення 17.04.2026).

ЛЕЛЮК Ольга,
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ: MICRO-LEARNING

Упродовж останнього десятиліття освітнє середовище зазнало докорінної трансформації під впливом інтенсивного технологічного прогресу та масового розповсюдження мобільних рішень. Функціональне призначення мобільних девайсів еволюціонувало від засобів комунікації до високоєфективних дидактичних інструментів, що забезпечують інклюзивність та гнучкість навчального процесу поза межами традиційних просторово-часових детермінант.

Глобальна пандемія COVID-19 виступила потужним каталізатором імплементації мобільного навчання (micro-learning) на всіх рівнях. В умовах екстреного переходу до дистанційного формату мобільні технології стали безальтернативним чинником забезпечення освітнього контенту. Наслідки системної кризи актуалізували науковий дискурс щодо переосмислення потенціалу мобільних платформ та розробки інноваційних стратегій подолання інституційних викликів.

Найбільшого поширення micro-learning-підхід для підвищення рівня знань отримав на корпоративному рівні.

Micro-learning – це метод навчання, що передбачає розподіл складних тем на частини для кращого сприйняття. Людина отримує невеликий обсяг інформації протягом короткого проміжку часу. Для цього можуть використовуватися різноманітні формати: короткі відео, презентації, вікторини та тести, інфографіки, подкасти або навіть ігри. [1]

У звітах Deloitte Global Human Capital Trends за 2025-2026 роки термін «micro-learning» розглядається не просто як формат, а як фундаментальна складова нової стратегії «навчання в потоці роботи» та переходу до «організацій, заснованих на навичках» [2, 4].

З огляду на те, що останніми роками значно пришвидшилися процеси автоматизації, зокрема повсюдне впровадження штучного інтелекту, виникає «дефіцит досвіду» та «дефіцит уяви». Оскільки штучний інтелект автоматизує багато завдань початкового рівня, працівники втрачають традиційні способи «навчання на практиці», тому micro-learning дозволяє замінити довгі цикли навчання на таргетований розвиток у реальному часі.

Разом з цим в звітах Deloitte Global Human Capital Trends зазначається, що 62% організацій використовують штучний інтелект для генерації навчального контенту (зокрема мікро-модулів). Проте лише 27% вважають, що це дійсно покращило якість навчання.

Оскільки штучний інтелект стає повсюдним, навчання має бути розбите на мікро-навички взаємодії з конкретними цифровими агентами. Організації, які інтенсивно перепроектують ролі під таку взаємодію, мають у 1,6 рази вищі шанси на успішне повернення інвестицій у штучний інтелект. Варто зазначити, що 7 з 10 лідерів бізнесу назвали швидкість та спритність своєю головною конкурентною стратегією. У цьому контексті мікронавчання є єдиним способом забезпечити безперервний рескілінг без зупинки основної діяльності.

Згідно з даними, що супроводжують дослідження Workforce Learning Report 2025, 64% представників покоління X та бeбі-бумерів віддають перевагу саме мобільному мікронавчанню через його гнучкість, спростовуючи міф, що це формат лише для молоді [3].

Однією з головних рекомендацій для організацій щодо застосування мікронавчання є впровадження навчання та його адаптація безпосередньо в робочі процеси є відмова від окремих «навчальних днів» на користь мікротручань у момент потреби.

Таким чином, сучасні виклики сьогодення, а також стрімкий розвиток науки і техніки, спонукають корпоративний сектор шукати новітні підходи до удосконалення людського капіталу, серед яких найбільш перспективним та гнучким є micro-learning-підхід.

Список джерел

1. Microlearning: як просто та ефективно організувати навчання для команди. URL : https://dou.ua/forums/topic/49618/https://cases.media/article/microlearning-yak-prosto-ta-efektivno-organizuvati-navchannya-dlya-komandi?srsIid=AfmBOorR1FooJsSijtnrQ_URANzzx56YOPiTIqq9BEXERmb8viLdmvrk (дата звернення: 12.04.2026).

2. 2026 Global Human Capital trends. URL : https://www.deloitte.com/content/dam/insights/articles/2026/us188555_ghct2026_introduction/pdf/DI_2026-Global-Human-Capital-Trends.pdf (дата звернення: 12.04.2026).

3. Workforce Learning Report 2025. URL : <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/images/lis-workplace-learning-report/2025/full-page/pdfs/LinkedIn-Workplace-Learning-Report-2025.pdf> (дата звернення: 22.04.2026).

4. Глобальні тенденції розвитку людського капіталу у 2025 році. URL : <https://www.deloitte.com/dk/en/services/consulting/perspectives/2025-global-human-capital-trends.html> (дата звернення: 12.04.2026).