

Державою забезпечено безперервність урядування. Суспільство постійно підтримує та забезпечує сили оборони України, які у ході ведення операцій, бойових дій (завдань за призначенням) набувають нових спроможностей та постійно наносять противнику безповоротні втрати.

Водночас найближчим часом в інтересах забезпечення національної стійкості Україні необхідно вирішити ряд питань, пов'язаних з систематизацією механізмів комплексного оцінювання ризиків і спроможностей, ідентифікації загроз і виявлення уразливостей, а також з формуванням відповідної державної політики та з удосконаленням національного законодавства тощо [2].

Отже, стійкість в Україні – не тільки важливе підсвідоме нестримне прагнення. Національна стійкість обрана нашою країною як стратегія держави, як стратегія суспільства і, таким чином, як стратегія подальшого розвитку. Саме така стратегія відстоювання незалежності є стратегією національної стійкості країни, яка продовжує існувати заради власних суверенітету та розвитку [1].

#### **Список використаних джерел:**

1. Пирожков С.І. Національна стійкість України: стратегія забезпечення: стаття, *Український географічний журнал*. Київ : 2022, 2(118)
2. Резнікова О.О. Національна стійкість в умовах мінливого безпекового середовища: Р-34 монографія. Київ : НІСД, 2022. 456 с.
3. Концепція забезпечення національної системи стійкості. Затверджено Указом Президента України від 27 вересня 2021 року № 479/2021.
4. Resilience, civil preparedness and Article 3, NATO, 05.05.2023, [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_132722.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132722.htm?selectedLocale=en)
5. Шелест Г. Концепція стійкості НАТО та Україна, 05.05.2023, [https://www.academia.edu/67860339/КОНЦЕПЦІЯ\\_СТІЙКОСТІ\\_НАТО\\_ТА\\_УКРАЇНА](https://www.academia.edu/67860339/КОНЦЕПЦІЯ_СТІЙКОСТІ_НАТО_ТА_УКРАЇНА)
6. Заступник Генерального секретаря: “Стійкість має фундаментальне значення для стримування і оборони НАТО”, 06.05.2023, [https://www.nato.int/cps/uk/natohq/news\\_214157.htm](https://www.nato.int/cps/uk/natohq/news_214157.htm)
7. Заява генерального секретаря НАТО Єнса Столтенберга під час виступу на Північному саміті САМАК, 06.05.2023, <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3676254-dopomoga-nato-ta-kraincleniv-dla-ukraini-perevisila-100-milardiv-stoltenberg.html>
8. Андрій Блінов, головний експерт управління аналізу системних ризиків Департаменту фінансової стабільності НБ, 07.05.2023, <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/04/17/699171/>

**Подунай В.В.**, к.е.н., доцент,  
Маріупольський державний університет,  
Київ, Україна

**СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ: ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

**Podunai V., PhD, Associate Professor,**  
Mariupol State University  
Kyiv, Ukraine

## **GLOBAL LABOR MARKET: PROSPECTS FOR UKRAINE**

***Abstract.** The paper states that we are currently witnessing a global phase of human development, which has an ambiguous impact on the labor market. As of the beginning of 2023, the global labor market is in a phase of uncertainty and needs radical transformations. It is characterized by a decrease in employment and a drop in labor income. Low- and lower-middle-income countries performed the worst.*

*It was concluded that measures to attract disadvantaged workers to the workforce are key. A well-thought-out active policy on the labor market can accelerate the selection of vacancies. In order to effectively take advantage of temporary workers, labor laws and regulations should also facilitate teleworking.*

Протягом ХХ століття в науковому дискурсі дослідження ринку праці керував механістичний погляд на роботу. Основним припущенням було те, що робота фіксована та повторювана, легко організована в окремі завдання та згрупована в чітко визначені роботи. Зусилля щодо трансформації зосереджені на витратах і продуктивності – як досягти тих самих результатів за допомогою швидших і ефективніших методів. Але в останні роки ці моделі отримали значний виклик, оскільки організації та працівники стикаються з більшим, ніж будь-коли раніше, ступенем розриву та зриву.

Багато вітчизняних і зарубіжних науковців обрали цю тему для власних досліджень, зокрема це О.А. Грішнова [1], О.В. Булатова [2], С.П. Калініна [2], А.М. Колот [3] та інші. Проблемам трансформації сфери зайнятості та ринку праці присвячені дослідження Міжнародної організації праці, Єврокомісії, Всесвітнього економічного форуму та інших міжнародних інституцій.

Українські дослідники С. Калініна та Л. Михайлишин [4] вважають, що зараз ми є свідками глобальної фази розвитку людства, що здійснює на ринок праці неоднозначний вплив. З одного боку, глобалізаційні зміни відбуваються відповідно до об'єктивних запитів економіки, в основі яких лежить прагнення до зниження витрат виробництва, підвищення конкурентоспроможності і привабливості економік, усунення диспропорцій на локальних ринках праці (уніфікація міжнародних стандартів виробництва, споживання, рівня життя населення тощо), а з іншого – у рамках діяльності міжнародних компаній в умовах глобалізації відбувається перенесення виробництва і робочих місць у країни з низькою вартістю робочої сили, розповсюдження нестандартних форм зайнятості, погіршення умов праці в найменш розвинутих країнах, погіршення рівня соціального захисту працівників і стрімке майнове розшарування між населенням багатих держав та менш розвинутими

країнами, а також між різними прошарками населення на внутрішньокраїновому рівні. Тобто відбувається загострення наявних і виникнення якісно нових соціальних протиріч між країнами світу, що дозволяє зробити висновок про соціальну поляризацію як одну з ключових форм глобальної трудоворесурсної асиметрії.

Станом на початок 2023 р. світовий ринок праці знаходиться у фазі невизначеності (стагнації?) і потребує радикальних трансформацій. Відповідно до даних Світової організації праці, відновлення ринку праці залишатиметься слабким і у 2023 р. За даними звіту, 2021 р., як і рік раніше, характеризувався скороченням зайнятості та падінням трудових доходів. Країни з низьким і нижчим середнім рівнем доходу досягли найгірших результатів (рис. 1). Крім того, групи працівників, які вже мали не вигідне становище на ринку праці (жінки, молодь, люди похилого віку та трудові мігранти), демонструють більш вагоме зниження рівня зайнятості, ніж інші групи.

Трансформаційні процеси на світовому ринку праці розпочалися задовго до пандемії Ковід 2020, і основними детермінантами цих змін були глобалізація та науково-технологічні зміни [5].

Ще до пандемії технологічний прогрес впливав на ЗМІ, роздрібну торгівлю, охорону здоров'я, соціальні взаємодії, фінансові операції та політику. Технології спонукали до заміщення робочої сили, створення нових робочих місць та фундаментально реструктуризували ринки праці [6].

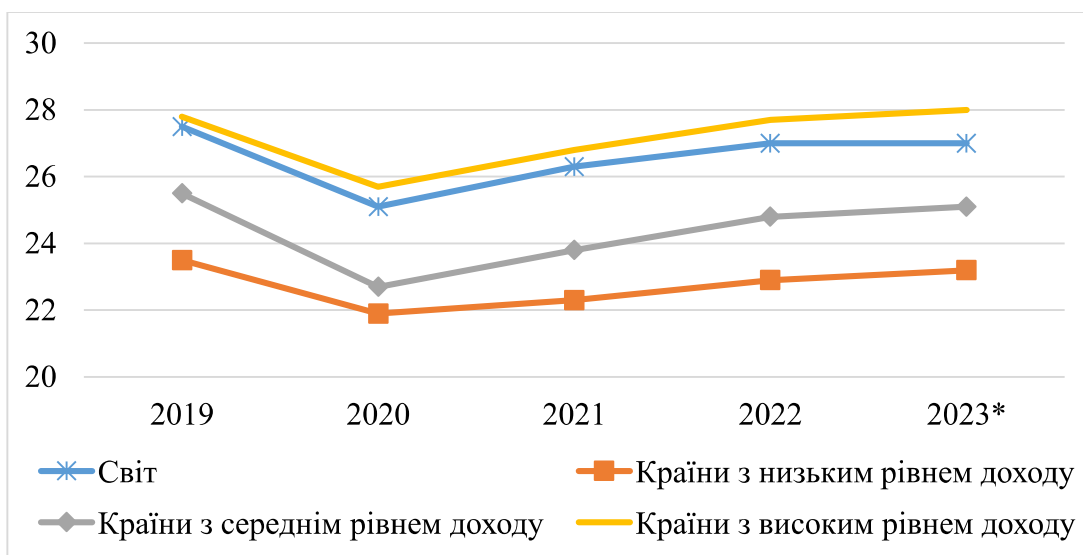


Рисунок 1. Співвідношення відпрацьованих годин до кількості населення у віці 15-64, у %, 2019-2023 рр., за групами країн [5]

Примітка: 2023\* р. – прогноз.

У певних секторах впровадження технологій економить робочу силу – наприклад, коли на виробництві використовуються роботи або коли технологія підвищує продуктивність, що знижує потребу у працівниках. У розпал таких змін люди, які не мають доступу до технологій або актуальних

навичок, необхідних для роботи з ними, вже опиняються у невідгданому становищі [5]. Зараз пандемія прискорює ці зміни та поглиблює цифровий розрив усередині та між країнами то детермінує виклики для працівників та ринків праці. Ті, хто мав доступ до технологій і мали можливість працювати вдома, краще впоралися з кризою COVID-19, ніж ті, хто займається прив'язаними професіями. Перші також, як правило, працюють у висококваліфікованих професіях та/або на більших офіційних підприємствах – тенденція, яка збільшує розрив уздовж цих векторів.

Щоб пом'якшити тиск на ринку праці, одночасно зробивши процес відновлення більш інклюзивним, подальше підвищення заробітної плати допоможе залучити більше раніше звільнених працівників назад до робочої сили, але державна політика повинна посилювати ринкові сили.

Ключовими є заходи щодо залучення неблагополучних працівників до робочої сили. Добре продумана активна політика на ринку праці може прискорити підбір вакансій, у тому числі за допомогою короткострокових програм навчання, які допомагають відокремленим (і найнятим) низькокваліфікованим працівникам набутти навичок, необхідних для нових професій, що швидко розвиваються, або для більш традиційних професій, на які є високий попит. З метою ефективного використання переваг тимчасових працівників, трудові закони та правила також повинні сприяти дистанційній роботі. Імміграція, різке скорочення якої в деяких випадках дещо посилює дефіцит робочої сили, також може допомогти стабілізувати ринки праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Грішнова, О. А. (2017). Інтеграція українського ринку праці з європейським: загрози та перспективи (оцінка на прикладі країн Східної Європи). *Демографія та соціальна економіка*. № 3. С. 162-173. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2017\\_3\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2017_3_15).
2. Калініна С.П., Булатова О.В., Кушнарєнко О.П., Савченко Е.О. (2022)/ Розвиток світового ринку в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. За заг. ред. д.е.н., проф. С.П. Калініної, д.е.н., проф. О.В. Булатової. Вінниця: ТВОРИ. 221 с.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. (2021) Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : *монографія*. Київ: КНЕУ. 488 с.
4. Трансформація трудових ресурсного забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс (2021). *Монографія* / Калініна С. П., Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І., Савченко Е. О.; За заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця, ТОВ «ТВОРИ». 256 с.
5. ILO (2020). “Delivering Income and Employment Support in Times of COVID-19: Integrating Cash Transfers with Active Labour Market Policies”, ILO Policy Brief, 18 June 2020.
6. X Dewan, Sabina (2018). “Wired for Work: Exploring the Nexus of Technology & Jobs”, Working Paper commissioned by the Group of 24 and

**Sluchaina L.**, PhD, Associate Professor,  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,  
Kyiv, Ukraine

## **SOCIETY 5.0 — APPROACHES TO CROSS-CULTURAL TRAINING OF FUTURE LEADERS AT AN INNOVATIVE UNIVERSIT**

***Abstract.** The author speculates on the significance that socio-cultural issues may acquire within the concept of Society 5.0 and attempts to assess the relevance of the approaches to cultural development of potential business leaders at KNEU.*

Science, technologies and innovation are the driving forces not only of the modern but also of the foreseeable future society. The initiative *Society 5.0* is an extremely recent concept which contains guidelines for future social development at all levels. It was put forward by the Japanese Government (the Cabinet of Shinzo Abe) in the form of the *Fifth Basic Plan for Science and Technology* in January 2016 and embraces the period up to 2030. The objective of *Society 5.0* is the establishment of societal foundations where anyone can develop value, at any time and place, in a safe environment through the fusion of cyberspace and physical space. *Society 5.0* is a novelty society where technologies would join a superintelligent creative society. [1]

As technology advances and workplace strategies evolve, there comes a need for professionals to align with these changes in terms of knowledge and skills. One of the best ways to enhance knowledge and skills is through learning and training. Therefore, the purpose of the article is to investigate the significance of socio-cultural issues within the framework of *Society 5.0*; correlate the empirical experience of Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman (KNEU) in intercultural communication (ICC) training with the requirements of a future human-centred society that balances economic advancement with the resolution of social problems.

Several important conceptualizations of future trends, which seem to be relevant to our study, have been developed by the scholars over the past few years. According to Nagy and Hajrizi, the main value of *Society 5.0* is the management of socioeconomic problems by focusing on individuals' best interests, including sustainable programs that ensure social equity [3]

Broo, Kaynak and Sait dwell on what education should be like in the future. They believe that the connections between different disciplines are becoming the core of the new educational technologies, in a not multi-, not inter-, but in a trans-disciplinary, seamless manner. [4]