



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОСВІТИ ТА НАУКИ

Збірник матеріалів

**XXVII підсумкової науково-практичної
конференції викладачів**

20 лютого 2025 року

Київ 2025

УДК 061.3(063)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ОСВІТИ: Збірник матеріалів XXVII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ / За заг. ред. М.В. Трофименка. Київ: МДУ, 2025. 385 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою Маріупольського державного університету (протокол № 7 від 26.02.2025)

Редакційна колегія:

Голова Трофименко М..В., ректор МДУ, доктор політичних наук, професор;

Члени редколегії Безчотнікова С.В., доктор філологічних наук, професор;
Задорожня-Княгницька Л.В., доктор педагогічних наук, професор;
Іванець Т. М., голова Ради молодих вчених МДУ, кандидат політичних 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;
Омельченко В.Я., доктор економічних наук, професор;
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 XXVII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ, яка відбулася 20 лютого 2025 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.

ринку праці, щоб краще зрозуміти значущість соціальних інвестицій у здоров'я, добробут й освіти, а також для порівняння ефективності витрат на різні види АППР.

Таким чином, результати оцінок впливу активних програм зайнятості на світовому рівні підтверджують ефективність активної політики ринку праці як інструменту підтримки результатів зайнятості населення, особливо в країнах, які розвиваються, де найбільшою мірою потрібен доступ до якісних робочих місць. Це є важливою інформацією для урядів країн, яким потрібно робити вибір щодо спрямування державного фінансування на активну політику ринку праці в умовах бюджетних обмежень. І це цілком стосується України в сучасних умовах, коли вельми необхідно сформулювати максимально ефективну стратегію сприяння зайнятості населення.

Література

1. Ernst E., Merola R., Reljic J. Labour market policies for inclusiveness a literature review with a gap analysis. ILO working paper, 78. 2022. ILO. DOI: <https://doi.org/10.54394/SEPQ5405>
2. Employment and Social Developments in Europe 2024. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. DOI: <https://doi.org/10.2767/91555>

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

СУЧАСНІ КОРПОРАТИВНІ ТРЕНДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Надшвидкі темпи розвитку сучасної світової економіки призводять до інтенсивного розвитку кожної з її складових. Оскільки людина є найціннішим ресурсом, управління людськими відіграє головну рушійну роль в економіці. Тому доречно вважати, що сучасно-еволюційні зміни в цій сфері впливатимуть на загально-економічне функціонування, а роль HR-менеджменту набуватиме критичної значущості.

Зважаючи на це, актуальним є дослідження найновіших тенденцій в сфері HR-управління, щоб вчасно реагувати на нагальні виклики навколишнього середовища. Так,

можна виділити наступні найголовніші тренди розвитку системи управління людськими ресурсами організації [1, 2, 3]:

1. *Прозорість проти непрозорості.* Організації, які надають пріоритет суворому управлінню, чіткій звітності та розширенню прав і можливостей співробітників – «легкі» організації – краще адаптовані для залучення та утримання талановитих фахівців і клієнтів, орієнтованих на цілі. І навпаки, «темні» організації можуть досягти короткострокових переваг у витратах, але надалі стикатимуться з великими труднощами щодо залучення та утримання талановитих працівників.

2. *Людиноцентрична культура формування HR-системи компанії.* Цей підхід надає пріоритет повному добробуту (охоплює фізичне, розумове, емоційне, соціальне та фінансове здоров'я), особистісному розвитку, почуттю причетності співробітників. Варто відзначити, що наділена повноваженнями та задоволена робоча сила може бути суттєвою рушійною силою успіху бізнесу.

3. *Поява організацій, орієнтованих на мету.* Такі організації не лише націлені на отримання прибутку, а й на позитивний вплив на суспільство. Вони узгоджують свої бізнес-стратегії з вищою метою, яка виходить за межі традиційних цілей. Ідея полягає в тому, щоб створити значуще робоче місце, де працівники відчуватимуть, що їхня робота має більше значення, ніж просто отримання заробітної плати.

4. *Створення відділів управління досвідом персоналу.* Така тенденція підкреслює більш цілісний підхід до управління талантами, зосереджуючи увагу на загальному досвіді співробітників, а не лише на процесах управління персоналом. Ці відділи спрямовані на те, щоб зрозуміти та покращити точки взаємодії на кар'єрному шляху співробітника, що сприяє підвищенню залученості та продуктивності.

5. *Навички стануть новою валютою на ринку праці.* Увага до навичок та компетенцій, а не просто дипломів і сертифікатів, стає все більш важливою при наймі співробітників. Це дає можливість знайти найкращих кандидатів, які володіють необхідними навичками для конкретних посад, незалежно від освіти або минулого досвіду.

6. *Інклюзія протягом усього «життєвого циклу» співробітника.* Інклюзивність стає центром уваги протягом усього періоду роботи працівника – від найму до звільнення. Забезпечуючи відчуття причетності на кожному етапі, організації можуть покращити моральний дух, зменшити плинність кадрів і підвищити продуктивність.

7. *Перенесення атмосфери віддаленої роботи на стаціонарне робоче місце.* З появою віддаленої роботи співробітники звикли до комфорту та індивідуальності домашнього робочого простору. Мова йде про створення цілісного середовища, де працівники почуваються розслабленими, натхненними та взаємопов'язаними, подібно до

їхніх улюблених робочих місць за межами організації. Офіс майбутнього, ймовірно, нагадуватиме суміш коворкінгу, кафе та будинку, забезпечуючи більш гібридний і цілісний досвід робочого простору.

8. *«Фіджитал»-тенденція.* «Фіджитал»-підхід об'єднує фізичний та цифровий досвід, пропонуючи інтегрований підхід до HR-процесів. Не дивлячись на те, що цифрова трансформація змінює управління людськими ресурсами, «людське втручання» залишається вкрай важливим. Тому виникають «фіджитал»-рішення, що дозволяють організаціям поєднувати найкращі аспекти обох світів – фізичного та цифрового.

9. *Трансформація самого поняття «праця»*, оскільки штучний інтелект перетворюється з «інструмента» на «співпрацівника», створюючи «самостійне робоче місце», яке визначається як середовище, де люди активно співпрацюють з цифровими (системи штучного інтелекту, які обробляють когнітивні завдання) і робототехнічними агентами (фізичні системи автоматизації), делегують їм завдання та організують роботу разом для створення цінності через їхні доповнюючі можливості. Це вимагатиме «оркестровки» людино-цифрово-роботизованих робочих процесів та нових структур для управління гібридними командами, тому що агенти штучного інтелекту все частіше беруть на себе автономні ролі в ухваленні рішень.

10. *Сімбіоз мікронавчання та гейміфікації.* Мікронавчання означає поділ навчального контенту на невеликі частини, що полегшує співробітникам споживання та збереження інформації. Останні дослідження показали його ефективність, особливо в поєднанні з гейміфікацією. Гейміфікація передбачає інтеграцію ігрової механіки в процес навчання працівника за допомогою чого досягається підвищення їхньої залученості та мотивації.

11. *Перехід від гіг-роботи до корпоративного формату.* Економічний тиск і зміни в доступності медичних послуг можуть змусити гіг-працівників повернутися до традиційних форм зайнятості. Такі зміни надають організаціям можливість залучити досвідчених, самовмотивованих талантів. Це дійсно цікава перспектива, адже своєрідне «повернення» гіг-працівників може принести багато цінних навичок та досвіду в організації.

12. *Розвиток алгоритмічного управління людськими ресурсами*, тобто використання алгоритмів для автоматизації та вдосконалення рішень у сфері управління персоналом. Алгоритми використовуються для прогнозування, аналізу та підвищення ефективності. Дана тенденція активізується, оскільки компанії визнають потенціал алгоритмів для зменшення упереджень, прийняття обґрунтованих рішень та оптимізації процесів управління персоналом, забезпечуючи найкращі результати як для компанії, так і для її співробітників.

13. *Прийняття рішень на основі даних.* Сучасний бізнес-ландшафт – це дані. HR-відділи все більше покладаються на рішення, що базуються на даних, щоб покращити процеси найму, залучення працівників та їхню ефективність.

Варто зауважити, що найновітніші HR-тенденції вимагають збалансування таких елементів, як дотримання норм; інновації; стратегії, які засновані на даних; підходи до управління, орієнтовані на людей.

Організації, які дотримуються прозорості, інвестують у свою робочу силу та адаптуються до нових викликів, досягатимуть успіхів в епоху постійних змін. Зосереджуючись на людях як рушійній силі прибутку, компанії можуть створити більш стійке та інклюзивне майбутнє [1]. Підсумовуючи вище викладене, слід зауважити, що в центрі сучасного управління людськими ресурсами залишається людина як носій навичок, компетенцій, знань тощо. Саме ці якості дозволяють організаціям досягати своїх стратегічних цілей, у той же час враховуючи індивідуальні потреби та інтереси кожного співробітника як особистості.

Література

1. Solange Charas. From AI To Workplace Polarization: Top HR Trends Predicted For 2025. *Forbes*. Nov. 24, 2024. URL: <https://www.forbes.com/sites/solangecharas/2024/11/24/from-ai-to-workplace-polarization-top-hr-trends-predicted-for-2025/> (дата звернення: 22.12.2024)
2. Dawn Kawamoto. Change will accelerate in 2025; how HR can keep up. January 2, 2025. URL: <https://hrexecutive.com/change-will-accelerate-in-2025-how-hr-can-keep-up/> (дата звернення: 02.01.2025)
3. HR Trends: What Will HR Look Like in 2025? URL: <https://gfoundry.com/hr-trends-what-will-hr-look-like-in-2025/> (дата звернення: 02.01.2025)