



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.

https://www.researchgate.net/publication/385121323_VPLIV_GLOBALIZACII_NA_SUCASNI_EKONOMICNI_MODELI_NOVI_VIKLIKI_TA_MOZLIVOSTI (дата звернення: 22.12.2023)

6. Томащук І. Вплив глобалізаційних потоків на сучасні економічні системи. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2022. №1 (59). С. 153—165.

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

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ

Концепція людського капіталу як економічне явище сформувалася щонайменше два століття тому, проте її інтеграція в основний потік економічного аналізу та досліджень, а також усвідомлення її значущості стали помітними лише в останні два десятиліття. Необхідність цього розвитку стала очевидною в середині минулого століття, коли економічні дослідження, що стосуються проблем швидкого економічного зростання та нерівномірного розподілу доходів, виявили основні принципи та нові механізми, які раніше залишалися поза увагою суспільства. На сьогоднішній день людський капітал займає провідні позиції у контексті факторів економічного зростання та розвитку.

Питання людського капіталу отримує все більше уваги, оскільки є однією з ключових складових конкурентоспроможності кожної країни. Концепція, що людина є найціннішим економічним ресурсом, знову виходить на передній план в економічній науці і сприймається як актив, що забезпечує стабільний дохід.

Актуальність теми визначається великими втратами людського ресурсу України, пов'язаними з вторгненням росії. Виникнення та еволюція теорії людського капіталу тісно пов'язані з працями таких українських науковців, як В. Антонюк, Н. Голікова, О. Грішнова, С. Калініна, І. Петрова, М. Хромов та інші.

Людський капітал ґрунтується на індивідуальних характеристиках особи, а також на загальному населенні країни, регіону та світу. Важливими є індивідуальні здібності кожного члена суспільства. Індивіди мають як успадковані, так і набуті навички, проте саме набуті здібності значно варіюються між різними країнами та історичними періодами. Дослідження

людського капіталу зосереджується на можливостях, які формуються через формальне та неформальне навчання, досвід та мобільність на ринку праці [1].

Основна концепція людського капіталу полягає в тому, що ця діяльність пов'язана з витратами та вигодами, що вимагає аналізу економічних рішень, як приватних, так і державних, що є особливо актуальним у контексті глобального ринку та процесів регіоналізації, які лише починають розвиватися. Витрати охоплюють як прямі витрати, так і зміни в доходах або витратах, пов'язаних зі споживанням студентів, стажистів та працівників, які беруть участь у мобільності праці. Оскільки вигоди від виробництва та споживання цієї діяльності в основному реалізуються в майбутньому і мають тривалий характер, інвестиції в людські ресурси слід розглядати як акт інвестування. Погіршення здоров'я та зниження або застарілість навичок призводять до знецінення людського капіталу, яке може бути частково компенсоване, хоча й не на невизначений термін, такими заходами, як покращення здоров'я та перепідготовка [2].

Індекс людського розвитку (ІЛР) є важливим інструментом для оцінки економічної ситуації. З 2010 року його розрахунок здійснюється Організацією Об'єднаних Націй. ІЛР об'єднує інформацію за трьома основними аспектами: тривалість життя, рівень освіти та добробут, що включає здоров'я, знання та доходи громадян, які слугують показниками ефективності держави.

Індекс людського розвитку ООН (ІЛР) після зниження у 2020-2021 роках знову демонструє зростання, проте цей процес відбувається повільно та нерівномірно.

Індекс людського розвитку, розроблений ООН, є одним із найпоширеніших показників, що оцінюють розвиток країн, поряд із валовим внутрішнім продуктом. Цей індекс аналізує прогрес у соціальних аспектах, таких як очікувана тривалість життя при народженні, тривалість навчання в школі, а також валовий національний дохід на душу населення. Останні дані, опубліковані у березня 2024 р., свідчать про те, що хоча глобальний ІЛР демонструє певне зростання, його розподіл залишається дуже нерівномірним. Це підтверджується інформацією про 194 країни, які відстежуються ООН (табл.1).

Таблиця 1

Рейтинг індексу людського розвитку 2023-2024 р. [3]

Місце	Країна	Індекс	Очікувана тривалість життя, років	Роки навчання
1	Швейцарія	0,97	84,3	16,6
2	Норвегія	0,97	83,4	18,6
3	Ісландія	0,96	82,8	19,1
4	Гонконг	0,96	84,3	17,8
5	Данія	0,95	81,9	18,8
6	Швеція	0,95	83,5	19,0

7	Німеччина	0,95	81,0	17,3
8	Ірландія	0,95	82,7	19,1
9	Сінгапур	0,95	84,1	16,9
10	Австралія	0,95	83,6	21,1
100	Україна	0,73	68,6	13,3

Швейцарія знову зайняла перше місце в рейтингу, продовжуючи свою домінуючу позицію вже другий рік поспіль. Її високий загальний бал зумовлений значними доходами та тривалістю життя. Інші країни Західної Європи також демонструють високі показники. Крім того, деякі регіони Азії, такі як Гонконг і Сінгапур, показали вражаючі результати, потрапивши до першої десятки.

У інших країнах ситуація є більш тривожною: такі держави, як Перу, Колумбія, Лівія та Ліван, не змогли досягти значного прогресу з 2019 р. Війною зруйнований Ємен, бідний і залежний від боргів Беліз, а також Мікронезія – острівна країна, яка піддається загрозі підвищення рівня моря, досягли свого найвищого рівня в 2010 р. і з того часу щорічно знижуються.

Згідно зі звітом UNDP, Україна залишається країною з високим Індексом людського розвитку. Очікувалося, що у 2023 р. рівень людського розвитку у світі досягне рекордних показників після різкого спаду у 2020-2021 рр.. Проте прогрес виявляється вкрай нерівномірним, і після двох десятиліть стабільного зниження показник нерівності знову починає зростати.

Значення індексу людського розвитку для України становить 0,734, що класифікує її як країну з високим рівнем розвитку людського потенціалу. У загальному рейтингу з 193 країн і територій Україна займає 100-те місце. В Україні спостерігається значний негативний вплив зниження рівня людського розвитку, оскільки цей показник досяг найнижчого рівня з 2004 р.

Основними перешкодами для ефективного розвитку людського капіталу в Україні є високий рівень смертності, старіння населення та міграційні процеси, що спостерігаються внаслідок переселення з сільських районів до міст і за кордон, а також значні втрати людського капіталу через військові дії.

Література

1. Winterton, J.; Cafferkey, K. Revisiting human capital theory: Progress and prospects. In Elgar Introduction to Theories of Human Resources and Employment Relations; Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK, 2019.
2. Xu, Y.; Li, A. The relationship between innovative human capital and interprovincial economic growth based on panel data model and spatial econometrics. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, Volume 365, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cam.2019.112381>

3. The 2023/2024 Human Development Report. URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf> (дата звернення: 05.12.2024).

Тахтарова Клавдія,
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет;
Благініна Ольга,
2 курс, другий (магістерський) рівень вищої освіти, заочна форма навчання,
ОП «Управління персоналом та економіки праці»
Маріупольський державний університет

МОДЕРНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

В контексті динамічного розвитку вищої освіти та глобалізації ринку освітніх послуг, ефективне управління людськими ресурсами є визначальним чинником успішної діяльності закладів вищої освіти (ЗВО), що зумовлено необхідністю залучення та утримання талановитих викладацьких, наукових та студентських кадрів. «Успіх закладу вищої освіти, як і будь-якої організації, залежить насамперед від працівників, їхньої компетентності, відданості та мотивації виконувати стратегічні напрями діяльності, сприяти реалізації цілей та завдань [1, с. 270]». Кадрова політика закладу вищої освіти є комплексною системою заходів, які повинні відповідати стратегії ЗВО: «Найціннішим для формування кадрової політики у системі вищої освіти є курс на розвиток людського потенціалу, переходу закладів вищої освіти від традиційного планування кадрової політики до стратегій практичного розвитку кадрового потенціалу» [2, с. 26]».

В останні роки значно змінилися вимоги до працівників вищої школи. Сучасні викладачі та науковці повинні володіти не лише глибокими знаннями у своїй галузі, але й низкою додаткових компетенцій: цифровими навичками, комунікативними здібностями, вмінням працювати в команді та прагненням до постійного професійного вдосконалення. Цифрові технології трансформують підходи до навчання, досліджень та управління в ЗВО. У цьому контексті кадрова служба повинна забезпечувати розвиток зазначених навичок, створювати умови для професійного зростання, адаптуватися до цифрових змін шляхом