



Наукові перспективи

Видавнича група



Наукові інновації та передові технології

Державне управління

Економіка

Право

Педагогіка

Психологія



5 (57) 2026

Всеукраїнська Асамблея докторів наук із державного управління

у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»

«Наукові інновації та передові технології»

*Державне управління, економіка,
право, педагогіка, психологія*

№ 5(57) 2026

Київ – 2026

Ukrainian Assembly of Doctors of Sciences in Public Administration



within the work of the Publishing Group «Scientific Perspectives»

«Scientific innovations and advanced technologies»

*Public administration, economics,
law, pedagogy, psychology*

№ 5(57) 2026

Kyiv – 2026

«Наукові інновації та передові технології»: журнал. 2026. № 5(57) 2026. С. 5433

Журнал започаткований у 2021 році з метою розвитку вітчизняного наукового людського капіталу, соціальних наук та журналістики

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації:
серія KB № 24962-14902P від 13.09.2021 р.*

*Рекомендовано до друку Президією Всеукраїнської Асамблеї докторів наук з державного управління
(Рішення від 06.04.2026, № 3/4-26)*

*Журнал видається за наукової підтримки: Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук
Азербайджану (Баку, Азербайджан), громадської організації «Асоціація науковців України», громадської організації
«Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і
психологів з духовно-морального виховання»*



Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 30.11.2021 № 1290 журналу присвоєно категорію "Б" із права

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 01.02.2022 № 89 журналу присвоєно категорію "Б" із педагогіки

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 07.04.2022 № 320 журналу присвоєно категорію "Б" із економіки та державного управління

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 20.06.2023 № 768 журналу присвоєно категорію "Б" зі спеціальностей 073 - менеджмент, 076 - підприємництво та торгівля, 015 - професійна освіта

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 23.08.2023 № 1035 журналу присвоєно категорію "Б" зі спеціальності 053 - психологія



Наукове видання включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus, міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible.

Журнал заснований з метою розвитку вітчизняного наукового потенціалу у галузях державного управління, права, економіки, психології, педагогіки та його інтеграції у світовий науковий простір, шляхом оприлюднення результатів наукових досліджень.

Головний редактор:



Дибкова Людмила Миколаївна - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інформатики та системології Київського національного економічного університету ім. Вадима гетьмана (Україна)

Редакційна колегія:

- **Бабчук Олена Григоріївна** кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології та педагогіки Одеського державного університету внутрішніх справ, (Україна)
- **Беньковська Наталя Борисівна**, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри мовної підготовки Інституту Військово-Морських Сил Національного університету "Одеська морська академія" (Україна)
- **Біляковська Ольга Орестівна** доктор педагогічних наук, професор, завідувачка кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи Львівського національного університету імені Івана Франка (Україна)

- **Волошин Олена Романівна** кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри фізичної терапії, ерготерапії та здоров'я Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (Україна)
- **Гончарук Валентина Анатоліївна** кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри української літератури, українознавства та методик їх навчання Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (Україна)
- **Гумеїр Гусейн Ахмедов** доктор педагогічних наук, професор, Завідувач відділу Інституту освіти Азербайджанської Республіки (Азербайджан)
- **Доктор Мутмайна** викладач Університету Аль Асярія Мандар Сулавесі Барат, Індонезія, ад'юнкт-професор Департаменту освіти , Університет Manipal GlobalNxt Малайзії (Малазія)
- **Жуков Валері**, Університет Миколи Коперника в Торуні (Польща)
- **Журавльова Лариса Петрівна** доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Поліського національного університету (Україна)
- **Кернас Андрій В'ячеславович** доктор філософії в галузі психології, кандидат психологічних наук, дійсний член Української психолгічної асоціації, магістр права, магістр педагогіки, доцент кафедри Практичної психології Одеського національного морського університету, старший викладач кафедри мовної та психолого-педагогічної підготовки Одеського національного економічного університету (Україна)
- **Коренева Інна Миколаївна** доктор педагогічних наук, професор, декан факультету природничої і фізико-математичної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка; професор кафедри теорії і методики викладання природничих дисциплін Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (Україна)
- **Ланпо Віолетта Валеріївна** - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології Коломийського навчально-наукового інституту Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (Україна)
- **Марчук Оксана Олександрівна** - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука» (Україна)
- **Мірошніченко Валентина Іванівна** - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки Національного університету біоресурсів і природокористування України (Україна)
- **Ненько Юлія Петрівна** доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри мовної підготовки Національного університету цивільного захисту України (Україна)
- **Ордановська Олександра Ігорівна** доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інноваційних технологій та методики навчання природничих наук Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (Україна)
- **Островська Маріанна Ярославівна**, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладом освіти Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці II (Україна)
- **Пасько Ольга Миколаївна** - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри психології та педагогіки, Одеський державний університет внутрішніх справ.(Україна)
- **Помиткіна Любов Віталіївна** доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету (Україна)
- **Р. Ахмад Закі Ель Ісламі**, доцент, професор, доктор філософії, Департамент наукової освіти, Факультет підготовки вчителів та освіти, Університет Султана Агенга Тіртаяса (Індонезія)
- **Саїд М. Ісмаїл** доктор наук, професор, професор кафедри англійської мови, Коледж природничих наук і гуманітарних наук, Університет принца Саттама бін Абдулазіза, Аль-Хардж (Саудівська Аравія)
- **Самусь Тетяна Володимирівна** – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри професійної освіти та технології сільськогосподарського виробництва Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (Україна)
- **Снігур Олена Миколаївна** кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри комп'ютерної та програмної інженерії Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (Україна)
- **Степанова Наталія Михайлівна** кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри початкової та спеціальної освіти Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (Україна)
- **Толочко Світлана Вікторівна** доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу позашкільної освіти Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України (Україна)
- **Хохліна Олена Петрівна** доктор психологічних наук, професор, професор кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету (Україна)
- **Шулигіна Раїса Андріївна** кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри дошкільної освіти Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (Україна)

Статті розміщені в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори.



ЗМІСТ

СЕРІЯ «Управління та адміністрування»

Skril I.V., Komendant O.O. <i>INTEGRATING ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND BIOMETRIC DATA INTO THE INTERPOL SYSTEM</i>	56
Антонова С.Є., Данильчук Л.В. <i>РОЗВИТОК РІВНЕНСЬКОЇ МІСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ТА ПЕРСПЕКТИВИ</i>	67
Атаманчук Ю.М. <i>ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ</i>	76
Башинський І.А., Дзвінчук Д.І., Лопушинський І.П. <i>МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МУНІЦИПАЛІТЕТІВ В УМОВАХ ЗАГАЛЬНОСВІТОВОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ</i>	87
Борщ В.В. <i>МЕХАНІЗМИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СУПРОВОДЖЕННЯ ОБОРОННИХ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ В УКРАЇНІ</i>	98
Бублій М.П. <i>ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЧЕРЕЗ ЦЕНТРИ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА ЦИФРОВІ ОСВІТНІ ПЛАТФОРМИ</i>	110
Вакун О.В. <i>МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	122
Веретільник В.В., Хоменко Д.О. <i>ЛІДЕРСТВО ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОСОБОВИМ СКЛАДОМ В ОРГАНАХ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ</i>	138





Габрин П.В. <i>АДМІНСТРАТИВНО-УПРАВЛІНСЬКІ ПРАКТИКИ У РОМСЬКИХ ПОСЕЛЕННЯХ СЛОВАЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ: МІСЦЕВИЙ ВИМІР ПРЯШІВСЬКОГО САМОВРЯДНОГО КРАЮ</i>	149
Гасюк І.Л., Моторний В.О. <i>МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ PLS-SEM У ДОСЛІДЖЕННЯХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	162
Жилінський І.В. <i>ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТНІХ ПРОЦЕСІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД І УКРАЇНСЬКА ПРАКТИКА</i>	175
Кічук Н.В., Деньгуб В.В., Захарченко Н.В. <i>СОЦІАЛЬНА ЗГУРОТОВАНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК ОСНОВА ПРОЄКТНИХ РІШЕНЬ ДЛЯ СТІЙКОСТІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ КРИЗИ</i>	190
Коваль Г.В., Бурунова О.А. <i>РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПОЛЬЩІ У 1990-Х РОКАХ: ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ</i>	204
Ковальська Н.М., Мисін Б.Є. <i>ПРОТИДІЯ СЕКСИЗМУ В ПУБЛІЧНОМУ ПРОСТОРІ ТА В ЕТИЧНИХ ВИМІРАХ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ</i>	218
Ковтун О.А. <i>ЄВРОПЕЙСЬКА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я</i>	234
Козак А.М. <i>СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ НЕОІНДУСТРІАЛЬНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ</i>	248
Кононенко О.В., Ящук О.П., Островський С.М. <i>КОМУНІКАЦІЯ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: АНГЛОМОВНИЙ ДИСКУРС МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕГОВОРІВ</i>	259
Костик Р.П., Богданенко А.І., Нестеренко К.С. <i>ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ КРИЗОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ОРГАНІВ ВЛАДИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ</i>	269



- Кухарчук П.М.** 278
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ
- Лагойда Ю.В.** 290
СТАТУТ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ СУБ'ЄКТНОСТІ
- Лопатченко І.С., Єрмак А.П., Дегтяр О.А.** 303
РОЗВИТОК ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА
- Малахова Т.В., Плющ Р.М.** 316
РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В РОЗРІЗІ СУЧАСНИХ УМОВ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ
- Маммедов А.О.** 327
ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ФІНАНСУВАННЯ ПРОЄКТІВ ППП У СФЕРІ ВІДНОВЛЮВАНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ
- Мотренко Т.В., Грабовенко Н.В., Непомнящий О.М.** 340
ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ, МЕТОДОЛОГІЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН ТА КРИЗОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
- Олійник В.В.** 348
СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГАЛУЗІ БУДІВНИЦТВА УКРАЇНИ
- Осипов Д.М.** 360
ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ
- Пархоменко-Куцевіл О.І.** 373
ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ ОРГАНІЧНИХ ВІДХОДІВ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ: ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА РИЗИКИ
- Пастух К.В.** 387
МЕХАНІЗМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІЙ В УКРАЇНІ





- Полтораков О.Ю., Рахімов В.В.** 398
*СТРАТЕГІЧНЕ СПІВТОВАРИСТВО ЯК СУБ'ЄКТ РЕАЛІЗАЦІЇ
СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ВОЄННОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ: НАРАТИВНИЙ ВИМІР*
- Проданик В.М.** 409
*ПРІОРИТЕТИ ТА КОНСТИТУЦІЙНІ ПОВНОВАЖЕННЯ ВЛАДИ
ЩОДО РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСЦЕВОГО УПРАВЛІ-
ННЯ В УКРАЇНІ*
- Семенець-Орлова І.А., Дакал А.В., Капеліста І.М.** 418
*РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ АКТОРІВ У РОЗБУДОВІ ДЕМОКРАТІЇ В
УКРАЇНІ: КЕЙС ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ*
- Семко М.І.** 427
*КООРДИНАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ДЕР-
ЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОСВІТИ*
- Ситник Т.І.** 439
*ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ
ПРОЄКТІВ З ОСВІТИ ТА ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ*
- Скок П.О., Андрющенко А.Д.** 448
*СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ У ВЗАЄМОВІДНОСИНАХ ДЕРЖАВИ
ТА ГРОМАДИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА*
- Статівка Н.В.** 457
*ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ
ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО СЕРЕДОВИЩА
В УКРАЇНІ*
- Ткаченко І.В.** 469
*ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ: МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ СТАНДАРТІВ НАТО*
- Фаст Д.Є.** 482
*ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ МІЛІТАРИЗОВАНОЇ ПУБЛІЧ-
НОЇ СЛУЖБИ*



- Федорчук А.В., Гришин В.В., Манзюк С.О.** 491
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ В УМОВАХ УСКЛАДНЕННЯ ОПЕРАТИВНОЇ ОБСТАНОВКИ
- Федорчук А.В., Хоменко Д.О., Тімофєєв П.В.** 503
МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ
- Ямковий М.О., Лазебна І.В.** 515
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ДРАЙВЕР ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД США ТА КАНАДИ І УКРАЇНСЬКИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ
- Беззубко Б.І., Плотніченко С.Р., Юник І.Г.** 528
ЗДІЙСНЕННЯ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ДІЯЛЬНОСТІ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ
- Божок Ю.О., Грисюк Ю.С., Познякова О.В.** 540
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ СИСТЕМАМИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ
- Боярчук Н.А.** 553
КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ, ТЕНДЕНЦІЙ ТА СТРУКТУРНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗЕРНОВОЇ ГАЛУЗІ У СИСТЕМІ АГРАРНОГО СЕКТОРУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
- Волинець Л.М., Прокудін О.Г., Халацька І.І., Волинець Я.Є.** 573
ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ ПОТОКАМИ НА ОСНОВІ DIGITAL TWIN ТА КОМПЛЕКСНОГО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ
- Галан Л.В., Борисевич Є.Г., Солоненко О.В.** 583
ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА КОМУНІКАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В УПРАВЛІННІ ІТ-ПРОЕКТАМИ ЦИФРОВИХ ЕКОСИСТЕМ
- Галан Л.В., Борисевич Є.Г., Солоненко О.В.** 595
УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КРИПТОВАЛЮТ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ





- Гришко В.В., Гришко В.В.** 608
МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПЛЮРАЛІЗМ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ СУЧАСНОГО ДОСЛІДНИКА У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ
- Збрицька Т.П., Перепельчук Т.В.** 617
НАСЛІДКИ СУЧАСНИХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ДЛЯ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
- Кінас І.О.** 634
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ PR-КОМУНІКАЦІЯМИ В УМОВАХ КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ: СИНЕРГІЯ SMM-ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ПСИХОЛОГІЇ ДИЗАЙНУ
- Когут І.В., Когут Е.А.** 648
РИЗИК-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ ЖИТЛОВОГО БУДІВНИЦТВА З БЕЗПЕКОВИМИ КОМПОНЕНТАМИ: ДОСВІД ІЗРАЇЛЮ ТА МОЖЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ В УКРАЇНІ
- Котлубай В.О., Кінч К.О.** 660
ІНТЕГРАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ПРОЄКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПРОЦЕС РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ІНІЦІАТИВ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
- Кузьмінський А.І., Тимошенко Н.В.** 675
ХІД І РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ПЕРЕВІРКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО – МЕТОДИЧНИХ УМОВИ І МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ РЕЗИСТЕНТНОСТІ ПСИХОСОМАТИЧНОМУ ВИГОРАННЮ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ
- Кургузенкова Л.А., Підлісна О.В.** 689
УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ ЯК ПОВЕДІНКОВА СИСТЕМА: РОЛЬ НЕЙРОМАРКЕТИНГУ У ФОРМУВАННІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ
- Левків Г.Я., Леськів Г.З., Гинда О.М.** 698
РОЛЬ ЛІДЕРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМ ПРОЦЕСОМ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРЬСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ



competencies of academic staff in the context of European integration]. *Ekonomika, finansy, menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky* – *Economics, Finance, Management: Topical Issues of Science and Practice*, 1, 7–21 [in Ukrainian].

8. Hryshko, V. V. (2024). Menedzhment v umovakh hlobalnykh vyklykiv i suchasnykh realii: metodolohichniy aspekt [Management in the conditions of global challenges and modern realities: Methodological aspect]. *Ekonomika i rehion* – *Economy and Region*, 4(95), 8–15 [in Ukrainian].

9. Poplavska, O. V. (2022). Soft skills doslidnyka u sferi menedzhmentu: vyklyky dystantsiinoi kolaboratsii [Soft skills of a researcher in management: Challenges of remote collaboration]. *Ekonomika ta sotsium* – *Economy and Society*, 38 [in Ukrainian].

10. Havkalova, N. L., & Lola, Y. Y. (2021). Upravlinnia rozvytkom intelektualnoho kapitalu doslidnyka v umovakh mizhnarodnoi intehtatsii [Management of intellectual capital development of a researcher in conditions of international integration]. *Ekonomika rozvytku* – *Development Economics*, 20(1), 28–37 [in Ukrainian].

11. European Commission. (2023). European qualifications framework for lifelong learning (EQF) [European Qualifications Framework for Lifelong Learning]. European Commission. Retrieved from <https://ec.europa.eu>

12. European Commission. (2022). European research area policy agenda 2022–2024 [European Research Area Policy Agenda 2022–2024]. European Commission. Retrieved from <https://ec.europa.eu>

13. European Commission. (2024). The European charter for researchers and the code of conduct for the recruitment of researchers [European Charter for Researchers and Code of Conduct]. European Commission. Retrieved from <https://ec.europa.eu>

14. Council of the European Union. (2023). Council recommendation on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe [European framework to attract and retain talents]. *Official Journal of the European Union*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu>

15. Publications Office of the European Union. (2023). ResearchComp: The European competence framework for researchers [European Competence Framework for Researchers]. Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu>

Дата першого надходження статті до видання: 19.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 05.05.2026



УДК 331.1:005.334.2

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5\(57\)-617-633](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5(57)-617-633)

Збрицька Тетяна Петрівна кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, <https://orcid.org/0000-0002-3558-1795>.

Перепельчук Тетяна Вікторівна старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці, Одеський національний економічний університет, м. Одеса, <https://orcid.org/0000-0002-3312-1787>.

НАСЛІДКИ СУЧАСНИХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ДЛЯ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Анотація. Актуальність аналізу наслідків сучасних кризових явищ для сфери праці має вирішальне значення для розуміння їхнього впливу на зайнятість, заробітну плату, загальну стабільність ринку праці, та, відповідно, на сферу управління соціально-трудовими відносинами (СТВ), що вимагає кардинальної зміни підходів до управління персоналом. Криза розглядається як процес трансформації, що змінює, модифікує або руйнує існуючу систему взаємин та організаційних зв'язків на усіх рівнях, водночас формуючи нові структурні елементи й організаційні механізми.

Кризові явища спричиняють, з одного боку, зменшення виробництва, скорочення робочих місць, зниження заробітної плати та загальне погіршення умов праці. З іншого боку, сильно впливають на сферу СТВ на ринку праці, призводять до змін у структурі зайнятості, зокрема, до зростання безробіття у певних галузях і зменшення його в інших. Поява та розповсюдження нових моделей зайнятості, безпосередньо впливають на працівників, їх психологічний стан і, як наслідок, на фізичний стан. Наведені тенденції сприяють зниженню індивідуальної і суспільної продуктивності праці та зменшенню ВВП країни, зміни системи внутрішньої мотивації працівників з переважанням потреб у безпеці та психологічній підтримці.

Для політиків, роботодавців і працівників вкрай важливо розуміти й вирішувати ці проблеми, щоб забезпечити стійкий і сталий ринок праці, сучасний прогресивний тип СТВ та їх менеджменту. Менеджмент цих процесів у форс-мажорних ситуаціях вимагає переходу від довгострокового планування до антикризового управління. Необхідна розробка та реалізація інструментів кризового інституційного менеджменту у вигляді змін трудового законодавства, які застосовуються на усіх рівнях: держава – галузь – регіон – бізнес.

Ключові слова: кризові явища, сфера праці, менеджмент соціально-трудових відносин, антикризове управління, інструменти кризового інституційного менеджменту, трудове законодавство, форми зайнятості.



Zbrytska Tetyana Petrivna PhD in Economics, Docent, Docent of the Department of Human Resources Management and Labor Economics, Odessa National Economic University, Odesa, <https://orcid.org/0000-0002-3558-1795>.

Perepelchuk Tetyana Viktorivna Senior Lecturer, Department of Human Resources Management and Labor Economics, Odessa National Economic University, Odesa, <https://orcid.org/0000-0002-3312-1787>.

CONSEQUENCES OF CURRENT CRISIS PHENOMENA FOR THE MANAGEMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Abstract. The relevance of the analysis of the consequences of modern crisis phenomena for the labor sphere is crucial for understanding their impact on employment, wages, general stability of the labor market, and, accordingly, on the sphere of social and labor relations management (STR), which requires a radical change in approaches to personnel management. The crisis is considered as a transformation process that changes, modifies or destroys the existing system of relationships and organizational connections at all levels, while forming new structural elements and organizational mechanisms.

Crisis phenomena cause, on the one hand, a decrease in production, job cuts, a decrease in wages and a general deterioration in working conditions. On the other hand, they strongly affect the sphere of STR in the labor market, lead to changes in the employment structure, in particular, to an increase in unemployment in certain industries and its decrease in others. The emergence and spread of new employment models directly affect employees, their psychological state and, as a result, their physical condition.

The above trends contribute to a decrease in individual and social labor productivity and a decrease in the country's GDP, a change in the system of internal motivation of employees with a predominance of needs for security and psychological support.

It is extremely important for politicians, employers and employees to understand and solve these problems in order to ensure a stable and sustainable labor market, a modern progressive type of STV and their management. Management of these processes in force majeure situations requires a transition from long-term planning to anti-crisis management.

It is necessary to develop and implement crisis institutional management tools in the form of changes in labor legislation, which are applied at all levels: state - industry - region - business.

Keywords: crisis phenomena, labor sphere, management of social and labor relations, anti-crisis management, crisis institutional management tools, labor legislation, forms of employment.



Постановка проблеми. Сучасний кризовий стан України є результатом впливу внутрішніх і зовнішніх криз на протязі усієї її історії незалежності. До них слід віднести:

- надглибокі кризові явища 90-х років XX сторіччя, які були викликані розривом усталених економічних, політичних, соціальних зв'язків України з іншими республіками СРСР і початком переходу до ринкової економіки;
- вплив світової економічної кризи 2008-2010 рр. на усі сфери життя в державі;
- початок війни на сході України у 2014 р.;
- пандемію 2019-2021 рр.;
- повномасштабну війну РФ проти України з 24.02.2022 рр. по нинішній час.

Кризові явища призвели до того, що за період незалежності Україна не досягла того рівня економічного розвитку, який був у неї на старті – у 1990 році:

- відбулось зменшення обсягу ВВП майже у 1,5 рази;
- рівень ВВП складав на душу населення у 2021 р. 78,5% відносно показника 1991 р. За роки війни даний показник погіршився;
- в структурі економіки питома вага промисловості зменшилась у 2 рази і, відповідно, збільшилась питома вага сфери послуг;
- змінилась структура експорту з уклоном на сировинні галузі, в ній почали домінувати сільське господарство, послуги та металургія;
- виріс державний борг [1, с.7].

Усі вищеперераховані чинники вплинули, перш за все, на сферу праці, яка є ключовою для функціонування та розвитку економіки та держави, і, особливо відбиваються на відносинах між усіма суб'єктами соціально-трудової сфери і спричиняють кардинальні їх зміни.

У підсумку це призвело до критичних деформацій соціально-трудової сфери та викликало необхідність зміни підходів до управління соціально-трудовими відносинами (СТВ).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням реалій впливу зовнішніх та внутрішніх криз, з акцентом на військовий конфлікт, економіку, ринок праці та СТВ займаються українські науковці, як О. Грибановський [7], Г. Жила [2], В. І. Киян [4], З. Р. Кісіль [1], М. І. Копитко [1], Е. М. Лібанова [17], О. Терещенко [7], М. Федосеєнко [7], Н. Шаповал [7] та ін. Але поки Україна знаходиться у стані війни, проблеми в соціально-трудовій сфері не зменшуються, а, навпаки, накопичуються, створюючи загрозу національній безпеці та цілісності держави, що потребує пошуку шляхів та максимізації зусиль для їх вирішення.

Метою статті є дослідження впливу кризових явищ, серед яких на даний час найбільш актуальним та багатогранним за впливом, є війна на соціально-трудові відносини на ринку праці України та вдосконалення механізмів їх менеджменту.

Виклад основного матеріалу. У сучасному глобалізованому світі кризові явища стали невід'ємною частиною економічного та соціального розвитку. Кризові ситуації, незалежно від їхнього походження – економічного, соціально-політичного чи військового характеру справляють суттєвий деструктивний вплив та кардинально змінюють умови функціонування держав, галузей, організацій, життєдіяльності працівників, створюючи комплекс економічних, соціальних та психологічних наслідків, які безпосередньо впливають на управління СТВ.

Для сучасного етапу розвитку СТВ України визначальним є вплив кризи військового характеру – збройної агресії Росії проти України. Війна є класичним екзогенним шоком максимальної інтенсивності, який, на відміну від звичайних циклічних економічних криз, характеризується в цілому не лише обвалом попиту на працю, але й прямим фізичним знищенням пропозиції – як основного капіталу (підприємств), так і людського капіталу (втрата життів, міграція, мобілізація).

Для узагальнення механізмів впливу війни на СТВ на ринку праці, представимо їх у вигляді концептуальної моделі, рис.1.



Рис. 1 Концептуальна модель механізмів впливу війни на СТВ на ринку праці
Джерело: розроблено на основі [1- 4]

Дані рис. 1 свідчать про комплексний вплив війни на СТВ на ринку праці, який охоплює фізично-руйнівний, демографічний, економічний та інституційний напрями і, в результаті, призводить до:

1) регіональних та структурних диспропорцій ринку праці, зростання безробіття при одночасному існуванні кадрового голоду через гострий брак висококваліфікованих працівників у територіальному та галузевому розрізі, що



є наслідком зовнішньої та внутрішньої міграції, агресивної мобілізації та невідповідності знань і навичок наявних працівників потребам сучасних роботодавців;

2) зміни структури потреб працівників у бік переважання безпекових запитів, психологічної підтримки та гнучких режимів праці над матеріальними мотивами;

3) зниження результативності праці працівників через наслідки стресових ситуацій;

4) зниження реальних доходів;

5) зміни моделей зайнятості.

Держава, реагуючи на шок, була змушена відповідати не стандартними методами стимулювання попиту, а інструментами кризового інституційного менеджменту, змінюючи трудове законодавство. Ключовим актом став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX [5], який згодом доповнювався, зокрема, Законом № 2352-IX [6]: спрощення процедур звільнення, призупинення договорів, збільшення тривалості робочого часу, що стали, по суті, інституціоналізацією гнучких практик, які бізнес уже застосовував для виживання, табл.1.

Таблица 1

Зміни трудового законодавства щодо організації
трудових відносин в умовах воєнного стану

Для роботодавців	Для найманих працівників
- встановлено обмеження стосовно заключення з новими працівниками строкових трудових договорів у період дії режиму воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутніх робітників; - можливість переводити працівників на іншу роботу, що не була зазначена умовами діючого договору, без їх згоди на то (окрім територій, на яких відбуваються бойові дії); - надання прав роботодавцям звільняти робітників, які є тимчасово непрацездатними або знаходяться у відпустці; - можливість встановлювати тривалість робочого тижня – п'ятиденного чи шестиденного; - можливість установа часових меж щоденної роботи; - право надавати працівнику відпустку за власним бажанням без збереження зарплати та без обмеження її тривалості; - відмова працівнику у питанні щодо надання йому відпустки, коли працівник працює виконує роботу на об'єкті критичної інфраструктури (окрім відпусток за причиною вагітності та пологів); - регламентують питання відповідальності роботодавця щодо несвоєчасної виплати заробітної плати та термінів її виплати;	✓ на територіях, де відбуваються активні бойові дії, працівник за своєю ініціативою може розірвати трудовий договір у термін, який вказано в заяві, без обов'язку відпрацювати два тижня; ✓ винятками є зайнятість працівника на об'єктах критичної інфраструктури та виконання суспільно корисних робіт примусового характеру.

Для роботодавців	Для найманих працівників
- дозволяється зміщення та відтермінування виплати зарплати робітникам до відновлення діяльності суб'єктом господарювання; - у разі непередбачуваних обставин не передбачена відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату зарплати.	

Джерело: розроблено на основі [1, с.120]

Із табл.1 щодо оновлених положень трудового законодавства України у період правового режиму воєнного стану видно, що роботодавцям надано майже безмежні права і, відповідно, права найманих працівників значно обмежені, що загострює проблеми працевлаштування робітників не тільки в Україні, а й за її межами.

Ці нормативні акти фактично легалізували екстрену лібералізацію трудових відносин, яка була життєво необхідною для виживання бізнесу. Впровадження таких механізмів, як призупинення дії трудового договору, спрощений порядок звільнення з ініціативи роботодавця, збільшення норми тривалості робочого часу та обмеження відпусток, стало вимушеною реакцією на форс-мажорні обставини.

Інституційні механізми представляють собою формалізовану відповідь держави та суспільних інститутів на кризові виклики. Вони покликані створити нові «правила гри» та надати соціальні амортизатори для пом'якшення шоку.

Актуальні виклики пов'язані з повномасштабною війною на території України, критично поглиблюють кризу сфери СТВ. До таких викликів перш за все слід віднести збитки, які несе Україна внаслідок війни, табл. 2.

Таблиця 2

Збитки економіки України через війну

№ з/п	Показники	Значення показника, млрд. дол.			Темп росту	
		серпень 2022 р.	листопад 2024 р.	початок 2026 р.	2024/2022, %	2026/2022, %
1.	Прямі втрати економіки	108,3	170	195,1	157	180
2.	Непрямі втрати економіки	750	1164* (станом на 07.2024)	1700* (оцінка втрат з прогнозом до кінця 2026 р.)	155	227

Джерело: складено за [7, с.3; 8; 9; 10; 11]



За оцінками експертів-економістів втрати активів (прямі збитки, тобто руйнування і пошкодження будівель та інфраструктури) в Україні внаслідок збройної агресії РФ оцінювались (за перші 5 місяців) станом на 1.08.2022 р у 108,3 млрд. дол. (або 2,9 трлн. грн) [7, с.6], непрямі втрати економіки дорівнювали 750 млрд дол., що є колосальною сумою у порівнянні із втратами періоду Другої світової війни [7, с.3]. Київською школою економіки, на листопад 2024 р. (відповідно методології Світового Банку) підраховано прямі втрати економіки України, які оцінюються майже у 170 млрд. дол., тобто майже на 57% більше порівняно із показником 2022 р. (за оцінками проєкту damaged.in.ua) [8], непрямі збитки оцінюються у 1164 млрд дол. (за оцінками втраченої виручки), у тому числі найбільші втрати за обсягом виторгу у наступних секторах економіки (наведені у порядку зменшення втрат): торгівля, промисловість, будівництво, послуги, сільське господарство, енергетика, транспорт [9, с.4].

У спільному звіті Світового банку, Європейської Комісії, уряд України та Організації Об'єднаних Націй (ООН) прямі втрати економіки на початок 2026 р. оцінюються у 195,1 млрд. доларів [10], що на 80% більше показника 2022 р. За прогнозними оцінками Київської школи економіки до кінця 2026 р. непрямі втрати складуть 1700 млрд. доларів [11], що на 127% перевищує значення показника 2022 р.

Втрати активів, тобто руйнування і пошкодження будівель та інфраструктури, непрямі втрати у вигляді втраченої виручки в основних секторах економіки призвели до руйнівних змін, системних порушень в економіці і, відповідно, у соціально-трудовій сфері, на ринку праці, та, практично, в усіх сферах життєдіяльності українського народу.

Для розуміння глибини цих змін, першим кроком є аналіз ключових макроекономічних показників, що характеризують стан сфери праці.

Для візуалізації цих змін розглянемо динаміку ключових показників ринку праці за 2021-2025 рр., табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка основних макро-показників
зайнятості та безробіття в Україні у 2021-2025 рр.

Показники*	2021	2022	2023	2024	2025	Відхилення 2025-2021 рр. (+/-)
Рівень безробіття (за методологією МОП), %	9,8	21,1	18,2	13,9	13,5	+3,7
Кількість зайнятого населення (млн осіб)	15,6	13,0	13,5	14,0	14,5	-1,1
Кількість зареєстрованих безробітних (тис. осіб)	295,0	186,5	96,1	94,2	88,3	- 206,7

* Оцінкові дані на основі моделювань МОП, НБУ, Info Sapiens та Держстату (обстеження Держстату не проводилися з 2022 р. через воєнний стан).

Джерело: складено за [12; 13; 14; 15]



Аналіз даних табл. 3 дозволяє зробити декілька ключових висновків:

По-перше, дані чітко фіксують колосальний шок ринку праці у 2022 році та демонструють логічну й синхронну негативну динаміку: рівень безробіття (за МОП) підскочив більш ніж удвічі, з 9,8% до 21,1% [12, с.40], кількість зайнятого населення, за оцінками wiw [15], обвалилася з 15,6 млн до 13,0 млн осіб, що означає втрату 2,6 млн. робочих місць лише за перший рік війни. На цьому тлі парадоксально виглядає лише третій показник – кількість *зареєстрованих* безробітних, який, згідно з даними порталу Minfin [13], впала (з 295,0 тис. у 2021 до 186,5 тис. у 2022).

У 2025 р. ринок праці не повернувся до довоєнних показників 2021 р., відбулося підвищення рівня безробіття (за МОП) на 3,7% та скорочення кількості зайнятого населення на 1,1 млн осіб. Основними чинниками цих довгострокових змін є масова зовнішня міграція економічно активного населення, мобілізація та фізичне руйнування робочих місць. Водночас зафіксовано парадоксальне зниження кількості зареєстрованих безробітних на 206,7 тис. осіб. Це падіння спричинене втратою репрезентативності офіційного обліку, оскільки мільйони біженців не можуть стати на облік із-за кордону, а частина чоловіків призовного віку уникає реєстрації.

По-друге, з 2023 року спостерігається чітка, хоча й повільна, тенденція до відновлення кількості зайнятих: 13,5 млн у 2023 р. та 14,5 млн у 2025 р. [15]. Зменшення безробіття у 2023-2025 роках свідчить, що після різкого падіння, ринок праці поступово відновлюється. Це стало наслідком спрацювання адаптаційних механізмів: бізнес релокувався, переналаштував логістику, а держава запустила програми підтримки (наприклад, мікрогранти "єРобота") [16]. За досліджуваний період рівень безробіття ще не досяг довоєнного показника, але демонструє позитивну динаміку.

По-третє, зберігається проблема прихованого безробіття. Значна кількість людей, хоч і числиться зайнятими, але де-факто перебуває у неоплачуваних відпустках, на простої, або переведена на неповний робочий день. Ці особи не потрапляють у статистику безробіття, але їхній дохід та економічна активність мінімальні.

Співвідношення між офіційним (зареєстрованою кількістю безробітних) та реальним (за МОП) показником безробіття, демонструє, що розрив (прірва) між цими двома показниками у 2022 році став колосальним за значенням та змінив напрям співвідношення. Така тенденція зберігається і в 2023-2025 рр. Це свідчить про те, що державні центри зайнятості значною мірою втратили свою роль як основного інструменту фіксації безробіття, а їхні дані не є репрезентативними для оцінки реальної ситуації.

Проте, слід підкреслити, що формальне зниження кількості зареєстрованих безробітних значною мірою спричинене не новим створенням робочих місць, а критичним зменшенням самої робочої сили («втрата людського капіталу») через мобілізацію та масову вимушену міграцію (у тому числі,



внутрішню, як зазначає Е. М. Лібанова [17]). Таким чином, економіка зіткнулася з парадоксом: статистичне поліпшення показника безробіття супроводжується поглибленням структурного дефіциту кадрів. На протязі першого періоду війни спостерігалось найбільше зростання чисельності безробітних, на сході України, даний показник досяг 74% [18, с.77].

Трендами 2025 р. є подальше підвищення попиту на робочу силу, гострий «кадровий голод» (у середньому на одну вакансію приходиться 0,7 претендентів) та суттєві галузеві і регіональні диспропорції (між центральними і Західними областями та регіонами Півдня і Сходу України) [17; 19].

Структура безробіття в Україні характеризується значними диспропорціями за статтю, віком, статусом (табл.4) рівнем освіти та регіонами.

За даними табл. 4 частка жінок серед безробітних у 4,6 рази перевищує частку чоловіків. У віковій структурі найбільша частка безробітних припадає на осіб віком 36-54 роки (близько 60% від загальної кількості), тоді як молодь віком 18-25 років становить лише 6,4%. Це свідчить про відносно успішну інтеграцію молодих людей на ринок праці, хоча молодіжне безробіття у віковій категорії 14-35 років залишається вищим за загальний рівень і становить близько 15%. Високий рівень безробіття серед ВПО – 24% у кількості безробітних.

За даними Центру економічної стратегії, на початок 2026 року за кордоном через війну перебувало 5,6 млн українців [22]. На протязі 2021-2025 рр. відмічалась стійка тенденція до зростання негативного сальдо міграції, що вказує на те, що громадяни не поверталися додому.

Таблиця 4
Структурні особливості безробіття в Україні, станом на 2025 рік

	Категорія	Частка серед безробітних (%)
1	Жінки	82,0
2	Чоловіки	18,0
3	Молодь (18-25 років)	6,4
4	Молодь (14-35 років)	15
5	Особи віком 36-54 роки	60,0
6	Внутрішньо переміщені особи (ВПО)	24,0
7	Особи з інвалідністю	8,0

Джерело: складено за [20; 21]

Масовий від'їзд населення, значну частину якого становить економічно активна та освічена молодь, є не просто демографічною втратою. Молодь є однією з найважливіших соціально-економічних груп населення, адже саме вона формує кадровий потенціал майбутнього будь-якої країни та впливає на



конкурентоспроможність держави в глобальному середовищі. Від'їзд молоді спричиняє дефіцит кваліфікованих кадрів у певних галузях, зміну попиту на професії, а також переорієнтацію молодих спеціалістів на дистанційні або тимчасові форми зайнятості.

Викликають велике занепокоєння наміри молоді повернутися до України – лише $\frac{2}{3}$ молодих біженців висловили бажання повернутися після стабілізації ситуації в Україні, інші в майбутньому не планують повертатися назад [21].

Міграційні потоки стали головним каталізатором структурних зрушень на внутрішньому ринку праці. Ці процеси сформували так званий «ефект трудового вакууму», що призвело до гострого кадрового дефіциту в багатьох галузях економіки. Дефіцит кадрів за оцінками Міністерства економіки України складав на середину 2024 р. – 30%, що пояснюється посиленням зовнішньої міграції, поглибленням диспропорцій ринку праці (міжрегіональних, професійних, секторальних), продовженням мобілізації чоловіків, зокрема молоді [23; 24]. У 2025 р. дефіцит працівників характеризується, як критичний, що змушує компанії кардинально лояльно переглянути свої вимоги до кандидатів (особливо молодих), бути більш гнучкими та інвестувати в навчання нових співробітників безпосередньо на робочому місці.

Під впливом вищезначених негативних тенденцій на ринку праці у період воєнного стану змінюється співвідношення форм зайнятості, наприклад, за критерієм характеру організації праці – стандартної (традиційної) та нестандартної зайнятості, яке має неоднозначні впливи на СТВ на ринку праці [25]. *Стандартна форма передбачає* фіксований графік, робоче місце у роботодавця та стабільні умови, тоді як *нестандартна форма охоплює* всі форми, що відрізняються від класичного робочого режиму, це: неформальна зайнятість, дистанційна робота, гнучкий графік, погодинна або проектна праця, фріланс, самозайнятість, робота за викликом тощо, табл.5.

Таблиця 5

Вплив нестандартних форм зайнятості сучасного ринку праці на СТВ

Нестандартні форми зайнятості	Зміст зайнятості	Наслідки для СТВ на ринку праці
Неформальна зайнятість (самозайня-тість, технології фрілансу)	<i>Охоплює економічну діяльність, яка не регулюється трудовим законодавством України:</i> - не оподатковується; - не включена до систем соціального захисту (у тому числі обмежує доступ працівників до пенсійного забезпечення - немає пенсійного стажу); - надає можливості зайнятості на умовах тимчасових контрактів та самозайнятості; - не гарантує стабільного доходу.	✓ Зростання чисельності самозайнятих осіб; ✓ відсутність усталених матеріальних та соціальних гарантій; ✓ неможливий контроль за режимами праці і відпочинку, організацією праці; ✓ зменшується офіційний показник пропозиції робочої сили.





Нестандартні форми зайнятості	Зміст зайнятості	Наслідки для СТВ на ринку праці
	Зростання неформальної зайнятості зумовлено: - високим рівнем безробіття в країні; - недостатнім рівнем доходів людей; - недостатньою соціальною захищеністю робітників на підприємствах офіційного сектору економіки;	✓ зменшуються витрати щодо утримання офісних приміщень; ✓ змінюється місце праці працівника; ✓ ускладнюється контроль та організація трудових процесів.
Дистанційна робота	Дає можливість працювати вдома поза межами офісу із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Дистанційна робота може: - призводити до соціальної ізоляції працівника; - використовуватись, як одна з форм зайнятості при офіційному працевлаштуванні; - виступати формою неформальної зайнятості.	

Джерело: складено авторами

Різноманітність форм зайнятості є відображенням гнучкості сучасного ринку праці і СТВ на ньому та адаптаційних стратегій у відповідь на економічні, соціальні й технологічні виклики, пов'язані із кризовими ситуаціями. Саме такі види діяльності стають дедалі популярнішими серед шукачів робочого місця (які прагнуть гнучкості, автономності та можливості самореалізації у цифровій економіці) і дозволяють працівникам забезпечувати свої сім'ї. Розширення застосування нестандартних форм зайнятості також сприяє зниженню напруги на ринку праці.

Розгляд цих форм зайнятості показує, що вони тісно і часто пов'язані між собою, причому можуть мати схожі негативні наслідки, а саме погіршення соціального захисту та втрату соціального статусу працівника.

Для ефективного розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні необхідна реалізація комплексу заходів:

- на законодавчому рівні критично важливою є модернізація Кодексу законів про працю України для врегулювання дистанційної та гібридної роботи. Зокрема, потрібно чітко визначити права та обов'язки роботодавців і працівників у контексті дистанційної роботи, врегулювати питання робочого часу, відшкодування витрат на обладнання та комунальні послуги, а також гарантувати захист персональних даних та кібербезпеку;

- розвиток цифрової інфраструктури – розширення доступу до високошвидкісного інтернету;



- підвищення ролі освітніх установ у підготовці молоді до дистанційних форм роботи;

- створення коворкінгових просторів та цифрових хабів, особливо у регіонах.

Слід зазначити, що втрата активів, скорочення працівників, міграція, неформальна зайнятість – безпосередньо призвели до:

- ✓ стресу і психо-емоційного вигорання більшості працівників, що відбивається на зниженні продуктивності праці, втраті інтересу до роботи, підвищеній конфліктності, іноді – неадекватності, зниженні інтересу до життя і інших явищах;

- ✓ найболючішого соціально-економічного наслідку на мікрорівні: катастрофічного падіння реальних доходів населення.

Висновки. Війна поглибила кризові тенденції на ринку праці та в соціально трудовій сфері багато працівників втратили роботу у промисловому секторі й сфері послуг і змушені погоджуватися на тимчасову або неофіційну зайнятість, яка позбавлена соціальних гарантій. Мають місце суттєві територіальні і регіональні диспропорції ринку праці, що викликано внутрішніми та зовнішніми міграційними процесами, мобілізацією та прямими втратами населення. Найскладніша ситуація спостерігається у прифронтових регіонах, де офіційні можливості працевлаштування та розвитку бізнесу вкрай обмежені.

Для вирішення проблем соціально трудової сфери та покращення управління СТВ на ринку праці у період воєнного стану потрібна злагоджена праця усіх суб'єктів СТВ.

На рівні держави потрібна розробка та оновлення трудового законодавства (модернізація Кодексу законів про працю України (проект Трудового кодексу України внесено Кабінетом міністрів України 15.01.2026 р.) та Законів України).

Важливу роль у забезпеченні зайнятості та сучасних і прогресивних СТВ відіграє *Державна служба зайнятості* (ДСЗ), яка надає підтримку у пошуку роботи та професійному навчанні за такими напрямками:

- 1) цифровізація послуг зайнятості – тепер українці можуть стати до електронної черги, знайти потрібну вакансію чи отримати ваучер на навчання від ДСЗ через зручний мобільний додаток. Це значно спрощує доступ до послуг та підвищує ефективність взаємодії між шукачами роботи та роботодавцями;

- 2) активний розвиток онлайн-платформ для різних категорій громадян – окрім платформи "Кар'єра ветерана", "Власна справа", функціонує портал Дія, через який можна подати заявку на отримання гранту, зареєструватися як безробітний, отримати консультації з кар'єрного планування.

Необхідно розвивати підприємництво та створювати сприятливі умови для розвитку бізнесу, що сприятиме створенню нових робочих місць та збільшенню економічного зростання, що обумовить зниження показників безробіття та підвищення рівня життя громадян.



Для підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці, важливо надати їм можливість отримати необхідні навички та знання, які відповідають потребам сучасного ринку праці. Це може бути досягнуто через *розвиток системи професійної освіти та навчання, підтримки програм підвищення кваліфікації, створення умов для саморозвитку та самостійного навчання.*

Для успішної інтеграції та *підтримки вразливих груп населення у сфері зайнятості* необхідно розвивати передовий досвід і використовувати сучасні підходи. Це може включати в себе створення програм підготовки та підтримки на ринку праці, розробку соціальних програм, спрямованих на покращення доступу до робочих місць, а також створення спеціалізованих підрозділів або установ для надання підтримки та захисту вразливим групам.

Кінцевою метою вдосконалення менеджменту СТВ є *збереження бізнесу та трудового потенціалу працівників* для підтримки економіки воєнного часу та її відновлення після закінчення війни.

Література:

1. Копитко М.І., Кісіль З.Р. Вплив війни на соціально-економічні системи: безпековий аспект: колективна монографія /за заг. ред. д.е.н., проф. М.І. Копитко., д.ю.н., проф. З.Р. Кісіль. Львів: ЛьвДУВС, 2024. 394 с.
2. Жила Г. Економічні та соціальні наслідки війни в Україні, вплив конфлікту на світову економіку. Економіка та суспільство. 2023. № 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-35> (дата звернення: 03.04.2026).
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (дата звернення: 03.04.2026).
4. Киян В. І. Щодо реалій трудових відносин в Україні та перспектив у післявоєнний період. Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: ДДУВС, 23 травня 2025 р. 2025. С. 99-101.
5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 10.04.2026).
6. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (дата звернення: 10.04.2026).
7. Шаповал Н., Федосеєнко М., Грибановський О., Терещенко О. Повоєнне відновлення України. *Нові ринки та цифрові рішення*. Проєкт "Ефективне управління державними фінансами в Україні III". 2022. URL: <https://kse.ua/wp-content/uploads/2022/09/Digital-instruments-in-Ukrainian-recovery.pdf> (дата звернення: 15.04.2026).
8. Андрієнко Д., Горюнов Д., Грудова В. та ін. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії Росії проти України станом на листопад 2024 року. *Міністерство розвитку громад та територій України*. 2025. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2025/02/KSE_Damages_Report-November-2024-UA.pdf (дата звернення: 15.04.2026).
9. Андрієнко Д., Горюнов Д., Задорожня Л. та ін. Звіт про непрямі фінансові втрати економіки внаслідок військової агресії Росії проти України станом на 1 липня 2024 року.



Міністерство відновлення. 2024. 32 с. URL:https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/10/30.09.24_Losses_Report-ua.pdf (дата звернення: 15.04.2026).

10. Губа Р. Збитки України від війни перевищили 195 млрд доларів – *Звіт. У фокусі*. 23.02.2026. URL:<https://www.dw.com/uk/zbitki-ukraini-vid-vijni-perevisili-195-milardiv-dolariv-zvit/a-76093808> (дата звернення: 18.04.2026).

11. Сайт Kse.ua «Непрямі фінансові збитки економіки від війни перевищують 2 трильйони». 11.03.2026 р. URL: <https://skilky-skilky.info/nepriami-finansovi-zbytky-ekonomiky-vid-viyny-perevyshchuiut-2-trylyony/> (дата звернення: 18.04.2026).

12. Передера А. А. Аналітична оцінка ринку праці України в умовах війни. Сучасна статистика: проблеми та перспективи розвитку. *Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*, 2022. С. 39-44.

13. Кількість зареєстрованих безробітних. *Мінфін*. 2025. URL:<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2025/> (дата звернення: 18.04.2026).

14. Зайнятість населення (за методологією МОП). *Державна служба статистики України* (архівні дані 2021 р.). URL:https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm?utm_source (дата звернення: 18.04.2026).

15. Stehrer R. (2024) Recovery Depends on Western Support: analytical report. WIIW Monthly Report. No. 5. Vienna: Vienna Institute for International Economic Research. p. 18-21.

16. «Робота: гранти від держави на відкриття чи розвиток бізнесу. GOV.UA, *Мінекономіки*. 2025 р. (серпень). URL:<https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=94321ef8-1418-479c-a69f-f3d0fdb8b977&title=robota-grantividderzhavinaavidkrittichirozvitokbiznesu> (дата звернення: 18.04.2026).

17. Лібанова Е. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. *Дзеркало тижня. Економіка*. 2023. URL:<https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 18.04.2026).

18. Хандій О.О., Шестопапов В.І. Безробіття під час війни: аналітичні аспекти. *Вісник схіноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2022. №4 (274). С. 75-84.

19. Безробіття в Україні: сучасні тренди та особливості. *Сайт НІСД*. 23.01.2026. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/bezrobittya-v-ukrayini-suchasni-trendy-ta-osoblyvosti> (дата звернення: 20.04.2026).

20. Зареєстроване безробіття в Україні: презентація масштабного дослідження. Державна служба зайнятості України, Швейцарська інтеркооперація «Хельветас». Київ, 2025. 45 с.

21. Збрицька Т.П., Панченко С. Якість трудового життя молоді в умовах затяжної кризи в Україні. Science and Information Technologies in the Modern World: Collection of Scientific Papers with Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Conference. International Scientific Unity. October 1-3, 2025. Athens, Greece. 233 p. С.90-96.

22. У 2026 році за кордоном перебуває 5,6 млн українських біженців. 24 .02.2026 р. Центр економічної стратегії. URL: <https://ces.org.ua/ukrainian-refugees-fifth-wave/> (дата звернення: 22.04.2026).

23. Клімашевська В. О., Коровіна Н. В. Тренди ринку праці України в умовах воєнного стану. *Бізнес Інформ*, 2024. № 10. С. 260-267.

24. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. *Сайт НІСД*. URL:<https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (дата звернення: 22.04.2026).

25. Збрицька Т.П., Задзік А. Менеджмент соціально-трудових відносин в кризових умовах: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. «Успіхи і досягнення у науці». 2025. № 4(14) 2025. С. 998-1008.



References:

1. Kopytko, M.I., & Kisil, Z.R. (2024) *Vplyv viiny na sotsialno-ekonomichni systemy: bezpekovi aspekt* [The impact of war on socio-economic systems: the security aspect]. Lviv: LvDUVS, 2024. 394 s. [in Ukrainian].
2. Zhyla, H. (2023). Ekonomichni ta sotsialni naslidky viiny v Ukraini, vplyv konfliktu na svitovu ekonomiku [Economic and social consequences of the war in Ukraine, the impact of the conflict on the global economy]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, № 47. Retrieved from <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-35> [in Ukrainian]. (date of application: 03.04.2026).
3. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn», № 2352-IX vid 01.07.2022 r. [Law of Ukraine On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding Optimization of Labor Relations, No. 2352-IX dated 07/01/2022]. (n.d.). *Verkhovna Rada Ukrainy*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> [in Ukrainian]. (date of application: 03.04.2026).
4. Kyian, V. I. (2025). Shchodo realii trudovykh vidnosyn v Ukraini ta perspektyv u pisliavoiennyi period. Verkhovenstvo prava: doktryna i praktyka v umovakh suchasnykh svitovykh vyklykiv [Regarding the realities of labor relations in Ukraine and prospects in the post-war period. The rule of law: doctrine and practice in the context of modern global challenges]. *Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii – Proceedings of the International Scientific and Practical Conference*. (pp. 99-101). Dnipro: DDUVS [in Ukrainian].
5. Zakon Ukrainy «Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu», № 2136-IX vid 15.03.2022 r. [Law of Ukraine On the Organization of Labor Relations under Martial Law: No. 2136-IX dated March 15, 2022]. (n.d.). *Verkhovna Rada Ukrainy*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian]. (date of application: 10.04.2026).
6. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn», № 2352-IX vid 01.07.2022 r. [Law of Ukraine On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Optimization of Labor Relations: No. 2352-IX of 01.07.2022]. *Verkhovna Rada Ukrainy*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> [in Ukrainian]. (date of application: 10.04.2026).
7. Shapoval, N., Fedoseienko, M., Hrybanovskyi, O., & Tereshchenko, O. (2022). Povoienne vidnovlennia Ukrainy. Novi rynky ta tsyfrovi rishennia. Proiekt "Efektyvne upravlinnia derzhavnymy finansamy v Ukraini III" [Post-war reconstruction of Ukraine. New markets and digital solutions. Project "Effective public financial management in Ukraine III"]. Retrieved from <https://kse.ua/wp-content/uploads/2022/09/Digital-instruments-in-Ukrainian-recovery.pdf> [in Ukrainian]. (date of application: 15.04.2026).
8. Andriienko, D., Horiunov, D., Hrudova, V. ta in. (2025). Zvit pro priami zbytky infrastruktury vid ruinuvan vnaslidok viiskovoi ahresii Rosii proty Ukrainy stanom na lystopad 2024 roku. [Report on direct infrastructure damage from destruction as a result of Russia's military aggression against Ukraine as of November 2024]. *Ministerstvo rozvytku hromad ta terytorii Ukrainy – Ministry of Community and Territorial Development of Ukraine*. Retrieved from https://kse.ua/wp-content/uploads/2025/02/KSE_Damages_Report-November-2024-UA.pdf [in Ukrainian]. (date of application: 15.04.2026).
9. Andriienko, D., Horiunov, D., Zadorozhnia, L. ta in. (2024). Zvit pro nepriami finansovi vtraty ekonomiky vnaslidok viiskovoi ahresii Rosii proty Ukrainy stanom na 1 lypnia 2024 roku [Report on indirect financial losses to the economy as a result of Russia's military aggression against Ukraine as of July 1, 2024]. *Ministerstvo vidnovlennia – Ministry of Reconstruction*. Retrieved from https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/10/30.09.24_Losses_Report-ua.pdf [in Ukrainian]. (date of application: 15.04.2026).



10. Huba, R. (2026). Zbytky Ukrainy vid viiny perevyshchyly 195 mlrd dolariv [Ukraine's losses from the war exceeded \$195 billion. 02/23/2026]. *Zvit. U fokusi – Report. In Focus*. Retrieved from <https://www.dw.com/uk/zbitki-ukraini-vid-vijni-perevisili-195-milardiv-dolariv-zvit/a-76093808> [in Ukrainian]. (date of application: 18.04.2026).

11. Sait Kse.ua (2026). «Nepriami finansovi zbytky ekonomiky vid viiny perevyshchuiut 2 trylyony» [Indirect financial losses to the economy from the war exceed 2 trillion]. Retrieved from <https://skilky-skilky.info/nepriami-finansovi-zbytky-ekonomiky-vid-viyny-perevyshchuiut-2-trylyony/> [in Ukrainian]. (date of application: 18.04.2026).

12. Peredera, A.A. (2022). Analitychna otsinka rynku pratsi Ukrainy v umovakh viiny. Suchasna statystyka: problemy ta perspektyvy rozvytku [Analytical assessment of the labor market of Ukraine in wartime conditions. Modern statistics: problems and prospects for development]. *Kharkivskiy natsionalnyi universytet imeni V.N. Karazina – Karazin Kharkiv National University*, 39-44. [in Ukrainian].

13. Killist zareiestrovanykh bezrobitnykh [Number of registered unemployed]. *Minfin – Ministry of Finance*, 2025. Retrieved from <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2025/> [in Ukrainian]. (date of application: 18.04.2026).

14. Zainiatist naselennia (za metodolohiieiu MOP) [Employment of the population (according to ILO methodology)]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy – State Statistics Service of Ukraine*, 2021. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm?utm_source [in Ukrainian]. (date of application: 18.04.2026).

15. Stehrer R. (2024) Recovery Depends on Western Support: analytical report. WIIW Monthly Report. No. 5. Vienna: *Vienna Institute for International Economic Research*. p. 18-21 [in Ukrainian].

16. «yeRobota: hranty vid derzhavy na vidkryttia chy rozvytok biznesu» [eWork: grants from the state for opening or developing a business]. *GOV.UA Minekonomiky – GOV.UA website of the Ministry of Economy*, August, 2025. Retrieved from URL:<https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=94321ef8-1418-479c-a69f-f3d0fdb8b977&title=robota-grantividderzhavinavidkrittiachirozvitokbiznesu> [in Ukrainian]. (date of application: 18.04.2026).

17. Libanova, E. (2023). Yak zminyvsia rynek pratsi u voiennyi chas: sohodennia ta perspektyvy [How the labor market changed during wartime: present and prospects]. *Dzerkalo tyzhnia. Ekonomika – Dzerkalo Tyzhnia. Economy*. Retrieved from <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsjar-inok-pratsi-u-vojen-nij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> [in Ukrainian]. (date of application: 18.04.2026).

18. Khandii, O.O., & Shestopalov, V.I. (2022). Bezrobittia pid chas viiny: analitychni aspekty [Unemployment during the war: analytical aspects]. *Visnyk skhinoukrajnskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia – Bulletin of the Volodymyr Dahl Sino-Ukrainian National University*, 4 (274), 75-84. [in Ukrainian].

19. Sait NISD (2026). Bezrobittia v Ukraini: suchasni trendy ta osoblyvosti [Unemployment in Ukraine: current trends and features]. Retrieved from <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/bezrobittya-v-ukrayini-suchasni-trendy-ta-osoblyvosti> [in Ukrainian]. (date of application: 20.04.2026).

20. Zareiestrovane bezrobittia v Ukraini: prezentatsiia masshtabnoho doslidzhennia [Registered Unemployment in Ukraine: Presentation of a Large-Scale Study]. *Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy, Shveitsarska interkooperatsiia «Khelvetas» – State Employment Service of Ukraine, Swiss Intercooperation "Helvetas"*. Kyiv 2025. P. 45. [in Ukrainian].

21. Zbrytska, T.P., & Panchenko, S. (2025). Quality of working life of youth in conditions of protracted crisis in Ukraine. Science and Information Technologies in the Modern World: *Collection of Scientific Papers with Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Conference. International Scientific Unity*. October 1-3, 233 p. (pp.90-96). [in Athens, Greece].



22. ZU 2026 rotsi za kordonom perebuvaie 5,6 mln ukrainskykh bizhentsiv [In 2026, 5.6 million Ukrainian refugees are abroad]. *Tsentr ekonomichnoi stratehii – Center for Economic Strategy*, 24 .02.2026 r. Retrieved from <https://ces.org.ua/ukrainian-refugees-fifth-wave/> [in Ukrainian]. (date of application: 22.04.2026).

23. Klimashevska, V.O., & Korovina, N.V. (2024). Trendy rynku pratsi Ukrainy v umovakh voiennoho stanu [Trends in the Ukrainian labor market under martial law]. *Biznes Inform – Business Inform*, 10, 260-267. [in Ukrainian].

24. Sait NISD (2024). «Osnovni kharakterystyky rynku pratsi Ukrainy u pershomu pivrichchi 2024 roku» ["Main characteristics of the Ukrainian labor market in the first half of 2024"]. Retrieved from <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> [in Ukrainian]. (date of application: 22.04.2026).

25. Zbrytska, T.P., & Zadzik, A. (2025). Menedzhment sotsialno-trudovykh vidnosyn v kryzovykh umovakh: tendentsii, problemy, mozhlyvosti stiikoho rozvytku [Management of social and labor relations in crisis conditions: trends, problems, opportunities for sustainable development]. «*Uspikhy i dosiahnennia u nautsi*» – «*Successes and achievements in science*», 4(14), pp. 998-1008. [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 24.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 08.05.2026