

**ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КІРІЧЕНКО ОЛЬГА ВЯЧЕСЛАВІВНА

УДК 331.3(330.3)

**ДИСЕРТАЦІЯ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В
УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ
ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,

соціальна економіка і політика

08 – Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ О.В. Кіріченко

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник: В'юник Ольга Володимирівна, к. е. н., доцент

АНОТАЦІЯ

Кіріченко О. В Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2021.

Дисертація присвячена поглибленню теоретико-методичних положень та розробці наукових рекомендацій щодо вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки.

Досліджено змістовну сутність конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки, що дозволило трактувати їх як сукупність особистих та професійних якостей на глобалізованому ринку праці, спрямованих на одержання та реалізацію низки конкурентних переваг. Ці переваги досягаються шляхом застосування наявних знань, умінь та навичок людських ресурсів (цифрової грамотності, мобільності, креативності, здатності до генерування ідей та нововведень, інформаційної культури, адаптаційних можливостей), що найбільш повно відповідають потребам становлення інформаційно-мережевих взаємовідносин в економічному середовищі.

Проведено багаторівневу класифікацію конкурентоспроможності людських ресурсів, включаючи такі її види: особистісна, мікроекономічна, галузева, територіальна, макроекономічна та глобальна. Наголошено, в контексті формування інформаційно-мережевої економіки вагомим значення має розвиток глобальної конкурентоспроможності, яка передбачає наявність високого рівня фізичної та віртуальної мобільності, високих процесійних навичок, гнучкості та здатності до використання новітніх інформаційно-комунікативних технологій.

Зроблено акцент на тому, що в умовах інформаційно-мережевої економіки поряд із традиційними якостями людини (відповідальність, працездатність, дисциплінованість тощо) суттєво підвищується значимість таких якостей, як креативність, наявність розвиненого емоційного інтелекту, а також низки ділових якостей, пов'язаних із вмінням працювати з великими масивами інформації та використовувати сучасні засоби отримання, обробки й передачі інформації.

Досліджено специфіку впливу сучасних трендів у сфері цифровізації та становлення інформаційно-мережевої економіки на функціонування ринку праці та соціально-трудої сфери. Зазначені особливості полягають в інтенсифікації процесів імплементації досягнень четвертої промислової революції, технологій штучного інтелекту, хмарних технологій, Інтернету речей і обробки великих даних, гіг-економіки, роботизації та автоматизації, віртуалізації трудової діяльності, забезпечення її екологічності та ресурсоефективності. Наголошено на стрімкому поширенні форм нестандартної та атипової зайнятості, що має як позитивні, так і негативні наслідки у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів.

Розгляд найбільш поширених форм нестандартної та атипової зайнятості (дистанційної зайнятості, електронного фрілансу, електронного аутсорсингу, аутстафінгу, краудсорсингу, лізингу персоналу) дозволив виокремити низку їх переваг порівняно з традиційною зайнятістю. До таких переваг було віднесено: переважно гнучкий графік роботи, самостійний вибір режимів праці та відпочинку, можливість одержання основного чи додаткового доходу, високий рівень мотивації до продуктивної праці, можливість отримання досвіду тощо.

Наголошено, що кардинальні зміни у підходах до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів пов'язані з динамікою низки умов: рівня конкуренції, вимог до освіти, розташування робочого місця, контролю за використанням робочого часу, попиту на певні якісні характеристики працівників, порядку звітності про виконану роботу,

взаємодії між керівництвом і працівниками, засобів комунікації, оцінки праці та можливостей її стимулювання, підвищення кваліфікації.

Визначено особливості функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. Аналіз структури механізму дозволив обґрунтувати концептуальні уявлення про принципи його дії (ефективності, раціональності, синергізму, ієрархічності, відповідальності, плановості, конкретності, законності, гуманізму, стратифікації, дуалізму); чинники впливу (політичні, економічні, соціальні, правові, технологічні, інформаційні, екологічні); функції (прогнозування, планування, моделювання, організації, регулювання, координації, мотивації, контролю, оцифрування, аналізу, інформування); методи (організаційно-адміністративні, фінансово-економічні, соціально-психологічні); політики (соціальну, економічну, науково-технічну, кадрову, культурну, цифрову) та інструменти (стратегії, програми, законодавчі акти, проекти, гранти, фінансове забезпечення).

Проведено оцінку міжнародних компараторів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів за країнами світу. Було досліджено такі показники, як кваліфікація людських ресурсів, стан ринку праці, оплата праці та її продуктивність, співпраця у відносинах між роботодавцями та працівниками, індекс людського розвитку, індекс людського капіталу, індекс соціального капіталу, індекс сприйняття ІКТ, індекс працевлаштування у сфері знань, індекс генерування знань, індекс дифузії знань, індекс онлайн-креативності, обсяг ВВП на душу населення та середньомісячної заробітної плати. У результаті проведеного кореляційного аналізу було встановлено суттєву міру впливу ІКТ на формування якісних характеристик людських ресурсів за умови незмінності інших чинників.

Відмічено необхідність створення відповідних умов для гідної оплати праці зайнятого населення, особливо висококваліфікованих фахівців. Це передбачає забезпечення взаємозв'язку між рівнем заробітної плати та

продуктивністю праці, підвищення рівня заробітної плати інтелектуальних працівників (науковців, винахідників, дослідників), що особливо актуально при формуванні інформаційно-мережевої моделі економіки.

Досліджено соціально-економічні передумови забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в Україні. Це дозволило констатувати негативні демографічні тенденції, наявність структурних трансформацій ринку праці, суттєву диференціацію показників оплати праці, руху працівників, володіння населенням навичками використання комп'ютерної техніки за регіонами України. Відзначено, що загальна тенденція старіння населення призводить до нарощування тенденції щодо звільнення працівників старших вікових груп у зв'язку із виходом на пенсію; працівники молодшої і середньої вікових груп звільняються унаслідок незадоволеності умовами та оплатою праці, відбувається їх міграція до більш розвинених регіонів та за кордон; відбувається структурна трансформація ринку праці, за якої запровадження сучасних технологій потребує меншої кількості працівників, особливо низькокваліфікованої праці.

Здійснено рейтингову оцінку конкурентоспроможності людських ресурсів у територіальному вимірі. Під час її проведення застосовано п'ять блоків показників: демографічно-міграційний, зайнятості та ринку праці, фінансово-економічний, інноваційно-інформаційний, освітньо-професійний. У результаті було розраховано комплексний рейтинг регіонів України за рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів. З огляду на існуючу асиметрію між регіонами України, визначено нерівні можливості населення різних регіонів у формуванні конкурентних переваг в освіті, професійному розвитку, отриманні доходу.

Наведено напрями вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. До таких напрямів віднесено: розвиток цифрової грамотності, навичок використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій, розвиток соціальних навичок

(soft skills), креативності, комунікативності, інноваційного типу мислення, подолання «цифрового розриву» у територіальному вимірі, законодавче врегулювання дистанційної та нестандартної зайнятості, підвищення якості робочих місць, забезпечення соціального захисту працівників, підвищення рівня соціальної згуртованості у суспільстві.

Обґрунтовано інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. З цією метою наведено шляхи подолання економічних, соціальних, організаційних, правових, демографічно-міграційних, освітньо-професійних, підприємницьких, інформаційних, культурно-ціннісних ризиків і загроз. Підкреслено, що задля подолання інформаційних ризиків доцільними є: сприяння розвитку навичок застосування інформаційно-комунікативних технологій; мінімізація інформаційних перевантажень, у тому числі за рахунок електронного документообігу; подолання «інформаційних розривів» між територіями країни.

Розроблено методичні засади діагностики конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. Проведення процедури діагностики включає такі етапи: формування інформаційної бази із використанням внутрішніх і зовнішніх джерел, обрання методів діагностики, складання блоків показників, ідентифікація користувачів результатів діагностики, безпосереднє проведення діагностики, визначення слабких місць, розробка напрямів удосконалення, зворотний зв'язок та коригування.

Ключові слова: соціально-економічний механізм, конкурентоспроможність, людські ресурси, конкурентна перевага, інформаційно-мережева економіка.

ANNOTATION

Kirichenko O.V. Socio-economic mechanism of increasing the competitiveness of human resources in the conditions of forming the informative and network economy. – Manuscript Copyright.

Thesis for obtaining of Candidate of Economic Sciences Degree on specialty 08.00.07 – Demography, Economy of Labour, Social Economy and Politics. – Central Ukrainian National Technical University of Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2021.

The thesis is devoted to the deepening of theoretical and methodological provisions and the development of scientific recommendations for improving the socio-economic mechanism of increasing the competitiveness of human resources in the conditions of forming the informative and network economy.

The substantive essence of the competitiveness of human resources in the conditions of the informative and network economy has been investigated, which is made it possible to interpret them as a set of personal and professional qualities in the globalized labour market, aimed at obtaining and realizing a number of competitive advantages. These advantages are achieved through the using of the existing knowledge, skills and abilities of human resources (digital literacy, mobility, creativity, the ability to generate ideas and innovations, information culture, adaptive capabilities), which most fully meet the needs of the forming of information and network relationships in the economic environment.

The multilevel classification of human resources competitiveness has been carried out, including the following types: personal, microeconomic, sectoral, territorial, macroeconomic and global. It is emphasized that in the context of the forming of the informative-network economy the development of global competitiveness is important, which implies a high level of physical and virtual mobility, high processing skills, flexibility and ability to use the latest information and communication technologies.

Emphasis is placed on the fact that in the informative and network economy, along with the traditional human qualities (responsibility, efficiency, discipline,

etc) significantly increases the importance of such qualities as creativity, the presence of the developed emotional intelligence, as well as a number of business qualities related to skills work with the large arrays of information and using modern means of receiving, processing and transmitting information.

The specifics of the influence of the modern tendencies in the field of digitalization and the forming of informative and network economy on the functioning of the labour market and social and labour sphere are studied. These features are the intensification of the implementation of the Fourth Industrial Revolution, artificial intelligence technologies, cloud technologies, the Internet of Things and big data processing, gig economy, robotics and automation, virtualization of labour, ensuring its environmental friendliness and resource efficiency. Emphasis is placed on the rapid spread of forms of non-standard and atypical employment, which has both positive and negative consequences in the field of ensuring the competitiveness of human resources.

Consideration of the most common forms of non-standard and atypical employment (remote employment, e-freelance, e-outsourcing, outstaffing, crowdsourcing, staff leasing) is allowed to identify a number of their advantages over traditional employment. Such advantages are included: mostly flexible work schedule, independent choice of work and rest, the ability to obtain basic or additional income, a high level of motivation for productive work, the ability to gain experience and more.

It is emphasized that the radical changes in approaches to ensuring the competitiveness of human resources are associated with the dynamics of the number of conditions: the level of competition, education requirements, job location, control over the using of working time, demand for certain quality characteristics of employees, interaction between management and employees, means of communication, evaluation of work and opportunities to stimulate it, training.

The peculiarities of functioning of the social and economic mechanism of increase of competitiveness of human resources in the conditions of forming of

informative and network economy are defined. Analysis of the structure of the mechanism is allowed to substantiate the conceptual ideas about the principles of its operation (efficiency, rationality, synergy, hierarchy, responsibility, planning, specificity, legality, humanism, stratification, dualism); influencing factors (political, economic, social, legal, technological, informational, environmental); functions (forecasting, planning, modeling, organization, regulation, coordination, motivation, control, digitization, analysis, information); methods (organizational-administrative, financial-economic, socio-psychological); policies (social, economic, scientific and technical, personnel, cultural, digital) and tools (strategies, programs, legislation, projects, grants, financial support).

The evaluation of international comparators of ensuring the competitiveness of human resources by the countries of the world is conducted. The indicators such as the qualification of human resources, the human resource qualifications, labour market conditions, wages and productivity, cooperation in relations between employers and employees, human development index, human capital index, social capital index, perception ICT index, employment index in knowledge, knowledge generation index, diffusion index knowledge, online creativity index, GDP per capita and the average monthly wages were studied. As a result of the conducted correlation analysis, a significant degree of influence of ICT on the forming of the qualitative characteristics of human resources was established, provided that other factors remain unchanged.

The need of creation the appropriate conditions for decent pay for the employed population, especially highly qualified specialists, was noted. This involves ensuring the relationship between the level of wages and productivity, increasing the level of wages of intellectual employees (scientists, inventors, researchers), which is especially important in the forming of informative and network model of the economy.

The socio-economic preconditions for ensuring the competitiveness of human resources in Ukraine have been studied. This is allowed to state negative demographic trends, the presence of structural transformations of the labour

market, significant differentiation of wages, movement of employees, the population's skills in using computer technology in the regions of Ukraine. It is noted that the general tendencies of population aging leads to the increasing in the tendencies of dismissal of older employees in connection with retirement; younger and middle-aged employees are laid off due to dissatisfaction with working conditions and wages, they are migrating to more developed regions and abroad; there is a structural transformation of the labour market, in which the introduction of modern technologies requires fewer employees, especially low-skilled labour.

The rating evaluation of the competitiveness of human resources in the territorial dimension is conducted. During its implementation, the five blocks of indicators were used: demographic and migration, employment and labour market, financial and economic, innovation and information, educational and professional. As a result, a comprehensive rating of Ukraine's regions based on the level of human resources competitiveness was calculated. Given the existing asymmetry between the regions of Ukraine, the unequal opportunities of the population of different regions in the forming of competitive advantages in education, professional development, income generation are identified.

The directions of improvement of the social and economic mechanism of increasing of competitiveness of human resources in the conditions of forming of informative and network economy are resulted. Such areas include: development of digital literacy, skills of using modern information and communication technologies, development of social skills (soft skills), creativity, communication, innovative thinking, overcoming the "digital divide" in the territorial dimension, legislative regulation of remote and non-standard employment, increasing quality of jobs, ensuring social protection of employees, increasing the level of social cohesion in society.

For this purpose, the ways of overcoming economic, social, organizational, legal, demographic and migration, educational and professional, entrepreneurial, informational, cultural and value risks and threats are presented. It is emphasized that in order to overcome information risks, the following are expedient: assistance

in the development of skills in the use of information and communication technologies; minimization of information overloads, including through the electronic document management; overcoming "information gaps" between the territories of the country.

The methodical bases of diagnostics of competitiveness of human resources in the conditions of forming of informative and network economy are developed. The diagnostic procedure includes the following stages: forming of information basis with using the internal and external sources, selection of diagnostic methods, compilation of blocks of indicators, identification of users of the diagnostic results, direct diagnostics, identification of weaknesses, development of areas for improvement, feedback and adjustment.

Key words: socio-economic mechanism, competitiveness, human resources, competitive advantage, informative and network economy.

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

Публікації у періодичних наукових виданнях інших держав:

1. Kirichenko O. Human Resources Competitiveness of Ukraine: Comparative Analysis of the Socio-economic Prerequisites. *Economics & Education. International Scientific Journal*. Vol. 5, Issue 1. Riga, 2020. P. 15-22. *(включено до Scientific Indexing Services, International Scientific Indexing, Directory of Research Journals Indexing, Ulrichsweb, ResearchBib, Open Academic Journals Index)*. (0,9 друк. арк.).

Публікації у наукових фахових виданнях України:

2. Кіріченко О.В. Сутність, структура та формування мотивів трудової діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 9. С. 80-83. (0,8 друк. арк.).

3. Кіріченко О.В. Теоретичні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової

трансформації економіки. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2020. Вип. 4(37). С. 144-154. (включено до *Index Copernicus International*). (1,0 друк. арк.).

4. Кіріченко О.В. Особливості забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. №6(117). С. 144-150. (включено до *Index Copernicus International, Google Scholar*). (1,0 друк. арк.).

5. Кіріченко О.В. Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів: напрями вдосконалення в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2020. Вип. 5(38). С. 131-140. (включено до *Index Copernicus International*). (1,0 друк. арк.).

Публікації в інших виданнях:

6. Кіріченко О.В. Мотиви та потреби як основа мотивації трудової діяльності працівників. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика* : Міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 черв. 2016 р. : зб. тез доп. Кіровоград, 2016. С. 229-230. (0,2 друк. арк.).

7. Кіріченко О.В. Сучасні аспекти зайнятості населення в Україні. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 11 квіт. 2019 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2019. С. 142-144. (0,3 друк. арк.).

8. Кіріченко О.В. Формування інформаційно-мережевої економіки: вплив на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 14 квіт. 2020 р. Кропивницький : ЦНТУ, 2020. С. 299-301. (0,3 друк. арк.).

9. Viunyk O., Levchenko A., Kirichenko O., Netesa V. The Directions of Human Resources Competitiveness Growth: New Technology for Threats and Opportunities. ENECO PROCEEDINGS OF ENERGY ECONOMIC RESEARCH

CENTER. 2020. Vol. 4. Issue 4. P. 18-20. (заг. обсяг 0,3 друк. арк., особисто автору належить 0,1 друк. арк.). *Особистий внесок автора: визначено напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів.*

10. Kirichenko O. Ensuring the Competitiveness of Human Resources in the Context of Adaptive Changes in the Social and Labour Sphere. *Modern Problems of Economy and Business: materials of the X International scientific and practical conference* (Kiev, October 29, 2020 y.). K.: NAU, 2020. P. 132-134. (0,32 друк. арк.).

11. Вьюник О., Левченко А., Кириченко О., Нетеса В. Современные аспекты формирования конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях инновационного развития экономики. *THE CAUCASUS. Economic & Social Analysis Journal*. December 2020. Vol. 39. Issue 05. P. 10-15. (заг. обсяг 0,7 друк. арк., особисто автору належить 0,2 друк. арк.). *Особистий внесок автора: розроблено пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах цифровізації.*

12. В'юник О.В., Кіриченко О.В. Глобальні тренди зайнятості та конкурентні переваги людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.*; 11-12 лист. 2020 р. К. : КНЕУ, 2021. С. 343-345. (заг. обсяг 0,33 друк. арк., особисто автору належить 0,15 друк. арк.). *Особистий внесок автора: здійснено аналіз тенденцій зайнятості за умов становлення інформаційно-мережевої економіки.*

ЗМІСТ

ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ	25
1.1. Сутнісна характеристика та види конкурентоспроможності людських ресурсів	25
1.2. Трансформація підходів до підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки	40
1.3. Наукові уявлення щодо функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки	56
Висновки до розділу 1	68
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СТАНУ І ТЕНДЕНЦІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ	71
2.1. Міжнародні аспекти забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів: компаративна характеристика	71
2.2. Оцінювання стану і тенденцій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів України в умовах інформаційно-мережевої економіки	89
2.3. Рейтингова оцінка конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України	120
Висновки до розділу 2	129
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ	131

3.1. Стратегічні аспекти вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на інноваційних засадах	131
3.2. Інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації	148
3.3. Методичні засади діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки	162
Висновки до розділу 3	170
ВИСНОВКИ	173
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	177
ДОДАТКИ	207

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Становлення інформаційно-мережевої економіки зумовлює стрімке проникнення процесів цифровізації і віртуалізації у сферу праці, державне управління, бізнес, особистий простір людини. Різноманітні види трудової діяльності набувають інноваційного змісту внаслідок швидкого поширення роботизації, хмарних технологій, інтелектуальної автоматизації, технологій Big Data, нейротехнологій, розвитку гіг-економіки та мережевої взаємодії на базі блокчейна. У поєднанні зі стрімкими демографічними зрушеннями, необхідністю екологізації та ресурсозбереження, наявні тренди на тлі загострення конкуренції призводять до кардинальних змін ринку праці, який стає все більш глобалізованим, орієнтованим на постійне підвищення вимог до якості людських ресурсів, їх використання в умовах нестандартних та атипових форм зайнятості, віртуалізації робочих місць, небувалої гнучкості трудових відносин.

Швидкі темпи розвитку інформаційно-мережевої економіки забезпечують динамізм в якісних характеристиках людських ресурсів, оскільки працівники повністю або частково позбавляються від важкої та рутинної праці і водночас вимушені безперервно засвоювати нові знання, різноманітні навички використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Конкурентні переваги на глобальному ринку праці виявляють передусім працівники, які опанували сучасні ІКТ, успішно працюють на платформах дистанційного зв'язку, здатні до прояву творчості, креативного мислення, емоційного інтелекту, адаптивності й самоорганізації. Одночасно посилюється небезпека втрати конкурентоспроможності для частини працівників, не спроможних оволодіти затребуваними компетентностями, що об'єктивно підвищує ризики їх соціальної незахищеності.

Сучасні реалії соціально-економічного розвитку України засвідчують її неспроможність швидко реагувати на нові глобальні виклики у сфері інформатизації та інтелектуалізації праці і створювати адекватні механізми

підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах хронічного недоінвестування в людський капітал і техніко-технологічну модернізацію робочих місць. Гострота цієї проблеми вимагає наукового пошуку принципово нових підходів до забезпечення й підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, які виступають ключовим драйвером активізації інформаційно-мережевої взаємодії у глобальному просторі.

Теоретичні засади підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів сформульовані у наукових працях учених: Грішнєвої О.А., Даневича М.В., Лісогор Л.С., Левченко А.О., Петрової І.Л., Семикіної М.В., Ситник О.Ю., Шаульської Л.В. та ін. Проблемні питання підвищення якості людських ресурсів на етапі становлення інформаційно-мережевої економіки перебувають у полі пильної уваги В'юник О.В., Герасименко О.О., Колода А.М., Лібанової Е.М., Левченка О.М., Лутай Л.А., Лучик С.Д., Магопець О.А., Пальчевич Г.Т., Пасєки С.Р., Петюха В.М., Плинокоса Д.Д., Савченка В.А., Семів Л.К., Сторожук О.В., Трохимець О.І., Ушенко Н.В., Червінської Л.П., Шалімової Н.С. та ін.

Водночас, незважаючи на творчі здобутки науковців у вивченні зазначеної проблеми, ще не знайдено єдиного бачення шляхів вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в нових умовах; потребують поглибленого вивчення процеси трансформації якісних характеристик людських ресурсів під час формування інформаційно-мережевої економіки, інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентних переваг людських ресурсів в контексті прискорення тенденцій цифровізації у світі.

Актуальність зазначеної проблеми обумовила вибір теми, мети та завдань дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження здійснено згідно з планами науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету за темами: «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового

забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), під час виконання якої автором розроблено пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації економіки і життя суспільства; «Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами Кіровоградської області та шляхи збалансування трудового потенціалу і потреб регіонального ринку праці на період до 2030 року» (номер державної реєстрації 0119U002872, 2019 р.), за якою дисертантом визначено шляхи підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на регіональному рівні; «Аналіз і прогноз демографічної ситуації в Кіровоградській області на період до 2030 року» (номер державної реєстрації 0119U002873, 2019 р.), у межах якої здобувачем проведено оцінку демографічних тенденцій за регіонами України.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних положень та розробка наукових рекомендацій щодо вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки.

Реалізація поставленої мети зумовила доцільність вирішення таких завдань:

- дослідити змістовну сутність формування конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки;
- здійснити класифікацію видів конкурентоспроможності людських ресурсів за рівнями в контексті глобальної цифровізації;
- проаналізувати специфіку трансформації підходів щодо формування конкурентних переваг людських ресурсів, ризики та загрози під час інформаційно-мережевої взаємодії;
- визначити особливості функціонування та шляхи вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки;

- провести оцінку міжнародних та державних аспектів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів;
- здійснити рейтингову оцінку конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України;
- обґрунтувати інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентних переваг людських ресурсів в контексті цифровізації;
- розробити методичні засади діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки.

Об'єктом дослідження є процес підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та науково-практичні засади вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки.

Методи дослідження. Поставлені завдання вирішувалися за допомогою комплексу загальних і спеціальних підходів, методів і прийомів, а саме: *аналізу і синтезу, наукового абстрагування, класифікації* – під час дослідження змісту, чинників формування та видів конкурентоспроможності людських ресурсів (п. 1.1); *індукції та дедукції, діалектичного пізнання та логічного узагальнення* – з метою вивчення трансформації підходів до підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів (п. 1.2); *декомпозиції, структурування та стратегічного аналізу* – задля дослідження особливостей функціонування та визначення напрямів вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки (п. 1.3, 3.1); *статистичного аналізу, графічний і табличний методи, кореляційного аналізу* – в процесі аналізу міжнародних та державних аспектів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів (пп. 2.1, 2.2); *рейтингового*

оцінювання – під час проведення рейтингової оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України (п. 2.3); *систематизації, системно-структурного аналізу* – задля обґрунтування інструментарію протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації (п. 3.2); *системно-аналітичного підходу та експертних опитувань* – задля розробки методичних засад діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки (п. 3.3).

Інформаційною базою дисертації слугували законодавчі і нормативно-правові акти, публікації учених-економістів у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів і розвитку ринку праці в умовах цифровізації та інформатизації, дані Державної служби статистики України та міжнародних аналітичних рейтингів і звітів, ресурси мережі Інтернет, матеріали власних досліджень автора.

Наукова новизна результатів дослідження полягає у розвитку теоретико-методичних засад та формуванні практичних рекомендацій щодо вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки.

Найбільш суттєві результати дисертаційного дослідження, які формують його наукову новизну і виносяться на захист, полягають у такому:

удосконалено:

– науково-методичний інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації, який, на відміну від наявних, містить детальну систематизацію економічних, соціальних, організаційних, правових, демографічно-міграційних, освітньо-професійних, підприємницьких, інформаційних ризиків та загроз, що дає змогу визначати оптимальні напрями мінімізації їх негативних впливів;

– методичний підхід до багаторівневої класифікації видів конкурентоспроможності людських ресурсів, який, на відміну від існуючих,

акцентує особливу увагу на провідній ролі забезпечення глобальної конкурентоспроможності, яка досягається через належне інвестування в якість людського розвитку, зокрема забезпечення доступу населення країни до якісної освіти, сучасних ІКТ, безперервного професійного розвитку, та створює порівняно з іншими країнами переваги у професійній мобільності працівників, їх здатності до дистанційної праці із використанням ІКТ незалежно від місця фізичного перебування. Розвиток у напрямі досягнення глобальної конкурентоспроможності відкриває можливості реалізації конкурентних переваг людських ресурсів на глобальному рівні у вигляді отримання порівняно більшого доходу у сфері праці;

– аналітичний інструментарій оцінювання міжнародних та державних аспектів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, який, на відміну від поширених, містить комплекс показників (навички людських ресурсів, рівень розвитку ринку праці, оплата праці та продуктивність праці, соціальний капітал, впровадження ІКТ, рівень ВВП на душу населення та ін.), що дозволило встановити наявність тісного кореляційного зв'язку між розвитком навичок людських ресурсів, ІКТ та результуючими показниками розвитку економік країн;

– науково-методичне забезпечення рейтингового оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів у територіальному вимірі, що, на відміну від існуючих, містить сукупність взаємопов'язаних блоків (демографічно-міграційний, зайнятості та ринку праці, фінансово-економічний, інноваційно-інформаційний, освітньо-професійний), що дало змогу ідентифікувати узагальнені рейтингові позиції регіонів України за низкою різноаспектних показників;

набули подальшого розвитку:

– змістовна характеристика сутності «конкурентоспроможності людських ресурсів» як міри їх залучення до економічного процесу, що характеризує їх здатність здобувати переваги за рахунок збалансованого поєднання кількісних та якісних характеристик людини, вартості послуг праці,

враховуючи, на відміну від наявних, специфіку інформаційно-мережевої економіки (розширення вікових меж трудової активності й отримання доходу в умовах цифровізації; гнучкість режимів праці і відпочинку за умов використання новітніх ІКТ; домінуюча залежність конкурентних позицій від цифрових навичок і компетентностей; глобальний характер соціально-трудова відносин), що дозволяє визначити вектори підвищення конкурентних переваг людських ресурсів на глобалізованому ринку праці;

– організаційне забезпечення трансформації підходів щодо формування конкурентних переваг людських ресурсів, яке, на відміну від існуючого, базується на вивченні впливу процесів запровадження ІКТ, мережевої взаємодії, хмарних технологій і Big Data, роботизації, автоматизації, штучного інтелекту, гіг-економіки, Інтернету речей, екологізації та ресурсоефективності на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів у глобальному вимірі, що дозволило ідентифікувати ризики та загрози під час інформаційно-мережевої взаємодії;

– наукове обґрунтування напрямів удосконалення структурно-логічної моделі соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки, що, на відміну від поширених, містять: розвиток цифрової грамотності та інформаційної культури людських ресурсів; формування навичок використання сучасних ІКТ; удосконалення комунікативних здібностей та здатності до міжособистісної взаємодії; поліпшення соціальних навичок (soft skills); розвиток креативності та інноваційного мислення; подолання «цифрового розриву» щодо доступності мереж зв'язку, цифрових технологій, покриття мережею Інтернет у розрізі територій країни та ін. Ці рекомендації покладено в основу розробки моделі механізму, що розширює можливості його застосування на практиці;

– алгоритм діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки, що, на відміну від наявних, містить відповідну послідовність дій (формування інформаційної бази,

обрання методів, складання блоків показників, ідентифікація користувачів результатів діагностики, проведення діагностики, визначення слабких місць, розробка напрямів удосконалення, зворотний зв'язок та коригування), дозволяючи здійснювати процедури оцінювання дієвості соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на різних економічних рівнях.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати та рекомендації дозволяють сформуванню належного науково-методичного підґрунтя для вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Основні розробки автора використані в діяльності Департаменту економічного розвитку, торгівлі та промисловості Кіровоградської обласної державної адміністрації – під час розроблення проєктів Стратегії розвитку Кіровоградської області на 2021-2027 роки та Плану заходів на 2021-2023 роки з її реалізації (довідка №21-01-21/1074/0.2101 від 19.10.2020 р.); Міської ради міста Кропивницького та виконавчого комітету – в процесі формування програми зайнятості населення м. Кропивницького на 2018-2020 роки (довідка №1576/21д від 20.08.2020 р.); Установи «Агенція регіонального розвитку Кіровоградської області – задля визначення стратегічних пріоритетів розвитку людських ресурсів регіону (довідка №128к від 24.11.2020 р.); Центральноукраїнського національного технічного університету – у навчальному процесі під час викладання дисциплін «Управління конкурентоспроможністю», «Людський розвиток», «Мотивування персоналу», «Стратегічне управління людськими ресурсами» (довідка №45-15/39-21/18-1271 від 29.09.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. Теоретичні узагальнення, практичні висновки і пропозиції, які містяться у дисертації, є результатом особистих досліджень здобувача. Дисертаційна робота є завершеним, самостійно виконаним дослідженням, яке містить авторське бачення напрямів удосконалення соціально-економічного механізму підвищення

конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Із наукових праць, підготовлених у співавторстві, використано лише ті положення, рекомендації та ідеї, що належать особисто здобувачеві.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретико-методичні та прикладні здобутки дисертації були представлені та знайшли схвалення на міжнародних науково-практичних конференціях: «Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика» (м. Кіровоград, 10-11 червня 2016 р.), «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України» (м. Кропивницький, 11 квітня 2019 р.), «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України» (м. Кропивницький, 14 квітня 2020 р.), «Modern Problems of Economy and Business» (м. Київ, 29 жовтня 2020 р.), «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» (м. Київ, 11-12 листопада 2020 р.).

Публікації. За результатами наукового дослідження опубліковано 12 наукових праць (у тому числі 8 одноосібних), серед яких: 1 стаття у науковому виданні іноземних держав Європейського Союзу, 4 статті у наукових фахових виданнях України, 7 публікацій в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій складає 7,15 д.а., з них особисто автору належить 6,27 д.а.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 267 сторінок, з яких основного змісту – 173 сторінки, включає 23 таблиці, 58 рисунків, 8 додатків. Список використаних джерел містить 256 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

1.1. Сутнісна характеристика та види конкурентоспроможності людських ресурсів

За сучасних умов людські ресурси, які володіють значними конкурентними перевагами, виступають одним із ключових факторів соціально-економічного розвитку на рівні суб'єктів господарювання, галузей, територій, країн світу. Інноваційний характер змін, інформатизація та цифровізація взаємодії між учасниками економічних відносин на всіх рівнях обумовлюють потребу щодо формування та впровадження дієвих механізмів, важелів та інструментів впливу на підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. На сьогодні відбувається суттєва трансформація у розумінні самої сутності конкурентоспроможності людських ресурсів, переліку найбільш важливих конкурентних переваг людини у глобалізованому суспільстві. На перший план виступають такі якісні переваги, як здатність до оволодіння й інтенсивного застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій, цифрова грамотність, навички міжособистісної взаємодії, здатність працювати у команді, орієнтованість на досягнення кінцевого результату.

Разом з тим, у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в Україні існує низка проблемних аспектів та деструктивних явищ. Вони лежать, по-перше, в площині низьких якісних характеристик окремих категорій людських ресурсів за рівнем освітньо-кваліфікаційної підготовки, знань, практичних навичок, особистих та ділових якостей, що зумовлює невідповідність потенційних працівників потребам роботодавців. По-друге, має місце значний дисбаланс на ринку праці внаслідок структурних його

трансформацій, мінімізації кадрових потреб у робітниках певних застарілих професій і спеціальностей та інтенсифікації потреби у фахівцях новітнього профілю. По-третє, якість вакантних робочих місць досить часто не відповідає потребам і запитам осіб з високим рівнем освітньо-професійної підготовки, оскільки вони мають і відповідні високі очікування щодо рівня оплати праці та її умов. По-четверте, видозмінюється саме поняття робочого місця, так як зростає частка дистанційної та нестандартної зайнятості, самозайнятості, виконання трудових функцій на тимчасовій основі вузькопрофільними кваліфікованими фахівцями тощо. Усе це, у поєднанні із негативними демографічними тенденціями та кризовими фінансово-економічними явищами, призводить до активізації міграційних процесів, тобто виїзду найбільш конкурентоспроможних категорій працівників за межі країни, нарощування обсягів тіньової зайнятості, рівня безробіття, загострення соціально-економічних суперечностей у суспільстві [88].

Отже, за таких умов актуалізується необхідність пошуку дієвих шляхів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, враховуючи сучасні тенденції і динаміку становлення інформаційно-мережевої економіки в Україні і світі.

Різноманітні аспекти формування й підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів є предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних учених. Так, Грішнова О. і Синенко В. вивчають сучасні проблеми формування конкурентоспроможності працівників у міжнародному вимірі [41]. Колот А.М., Герасименко О.О. аналізують глобальні тренди у сфері трансформації інститутів зайнятості і доходів в умовах сучасних реалій [102]. Петрова І.Л. характеризує загальну новітню динаміку змін на ринку праці в контексті формування середнього класу [164]. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. розглядають роль людського капіталу у якості ключової передумови економічного зростання на інноваційних засадах [119]. Семикіна М.В., Семикіна А.В., Голбанос С.С. визначають особливості формування конкурентоспроможності людського

капіталу у межах молодіжного сегменту ринку праці [194]. Даневич М.В. розглядає еволюцію наукової думки у сфері забезпечення конкурентоспроможності працівників на ринку праці регіону [47]. Шубалий О.М. теж зосереджує увагу на теоретичних аспектах конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці [241].

Урсакій Ю.А. [219], а також Леган І.М. [120] досліджують конкурентоспроможність персоналу на мікроекономічному рівні. Мартинюк І.В. наводить характеристику факторів конкурентоспроможності працівників в процесі трудових відносин [136]. Рощина Н.В., Борданова Л.С. аналізують чинники конкурентоспроможності персоналу та різні підходи до класифікації видів конкурентоспроможності [184].

Мороз О.С. вивчає проблеми і пріоритети інвестиційного забезпечення формування конкурентоспроможності трудового потенціалу в Україні [145]. Калініченко Д.Р. досліджує специфіку формування конкурентоспроможності людського капіталу в процесі розвитку національної економіки у глобальному вимірі [77].

Шаульська Л.В. характеризує основні компоненти та засоби регулювання розвитку людських ресурсів у процесі становлення економіки нового типу [234]. Лаптев В.І. та Іванова О.Ю. розглядають людські ресурси у якості ключового чинника підвищення ефективності виробництва та складової інвестування у майбутній соціально-економічний розвиток [116]. Сардак С. наводить еволюційні аспекти трансформації змісту і ролі людських ресурсів в процесі суспільного розвитку [189]. Никифорова В.Г. аналізує сучасні теоретичні положення щодо розуміння сутності категорії людських ресурсів [151]. Єлейко І. та Остапів Х. досліджують специфіку управління людськими ресурсами у міжнародному вимірі [58]. Псюк Р.М. приділяє увагу питанням розвитку людських ресурсів в контексті інтенсифікації діяльності у зовнішньоекономічному вимірі [178]. Ковтун Н.С. аналізує процес формування конкурентних переваг людських ресурсів та їх роль у розбудові національної економіки [94]. Безтелесна Л.І. та Кондратюк Є.С. акцентують

увагу на важливості капіталізації знань, умінь та навичок людських ресурсів в контексті пришвидшення економічного розвитку вітчизняної економіки [8]. Левченко А.О. досліджує специфіку трансформації підходів до організації професійного розвитку людських ресурсів під час інтенсифікації процесів інноваційної інтеграції [118].

Існуючі теоретичні підходи до розуміння сутності категорії «людські ресурси» узагальнено в табл. 1.1, а інших близьких за змістом категорій (таких як робоча сила, персонал, кадри, людський капітал, трудовий потенціал тощо) – у Додатку А.

Таблиця 1.1

**Підходи до трактування категорії «людські ресурси»
у працях науковців**

Автор, джерело	Визначення
1	2
Левицька О. [117]	Людські ресурси – «сукупність кількісних та якісних параметрів (потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому».
Лаптев В.І., Іванова О.Ю. [116]	Людські ресурси є «складною категорією, яка і відображає саму людину (групу, колектив, націю) з певним набором особистісних та професійних, вроджених та набутих якостей, підприємницькою здібністю, які вона має, набуває та може розвивати як в рамках соціально-трудова відносин, так і процесів життєдіяльності суспільства в цілому».
Починок Н.В. [175]	Людські ресурси підприємства є «складовою частиною виробничих ресурсів організації, у формування і розвиток яких здійснюються вкладення з метою отримання майбутніх економічних вигод».
Петрова І.Л. [166, с. 13]	«Термін «людські ресурси», на відміну від терміна «персонал», має більш виражене соціальне забарвлення, акцентуючи увагу на індивідуальних особливостях працівників, їх новій ролі у сучасному виробництві; він використовується не лише на рівні підприємства (організації), а й на рівні суспільства».
Семів Л.К. [195, с. 11]	Людські ресурси – «сукупність якостей людей (соціально-демографічних, освітньо-професійних, мотиваційних, ментальних, інтелектуальних, духовно-інформаційних, інноваційних, креативних, культурних, етносоціальних, соціалізаційних тощо), які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, створення інновацій, примноження знань в усіх сферах людської діяльності».
Богиня Д.П., Грішнова О.А. [14, с. 44]	Людські ресурси – це «працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть використовувати їх у трудовому процесі».

Продовження табл. 1.1

1	2
Авторський підхід	Людські ресурси – це сукупність кількісних і якісних параметрів, особистих та ділових якостей осіб, що зайняті чи потенційно можуть бути залучені до трудової діяльності на рівні підприємства, регіону, країни, світу, рівень використання яких залежить від створення належних умов та відзначається орієнтованістю на врахування соціальних і ціннісних аспектів.

Джерело: узагальнено автором

Як цілком слушно відзначає Пальчук О.І., особливості категорії людських ресурсів визначаються тим, що людина бере участь не тільки у створенні, а й у процесі використання як матеріальних, так і духовних цінностей. Також, зважаючи на багатоманітність життя людини, яке не обмежується виключно її трудовою діяльністю, задля ефективного використання ресурсів праці слід обов'язково враховувати особистісні потреби і цінності. У свою чергу, нарощування темпів науково-техічного прогресу за одночасного розвитку тенденцій гуманізації призводять до суттєвого зростання вагомості знань, морально-етичних цінностей, потенціалу інтелектуального зростання та низки інших важливих особистих і професійних якостей людських ресурсів [162].

Аналіз еволюційного поступу наукової думки щодо розуміння теоретичних засад забезпечення конкурентних переваг особистості засвідчив наявність різноманітних поглядів і підходів, що є певною мірою суперечливими й, водночас, взаємообумовленими та взаємопов'язаними. Значного поширення набули такі терміни, як «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність працівників», «конкурентоспроможність робочої сили», «конкурентоспроможність трудового потенціалу», «конкурентоспроможність людського капіталу», «конкурентоспроможність людських ресурсів» тощо. Окрім того, специфіка формування й підвищення конкурентних переваг суттєво залежить від рівня деталізації – рівень підприємства, регіону, галузі, країни чи міжнародний рівень. Наукові підходи до трактування категорії «конкурентоспроможність» наведено в Додатку Б, табл. Б.1.

Так, Грішнова О. і Синенко В. вбачають сутність конкурентоспроможності працівників на ринку праці у відповідності якісних характеристик робочої сили ринковим вимогам, здатності одержувати перемогу у конкурентній боротьбі на ринку праці за рахунок більш повного задоволення потреб роботодавців за сукупністю особистих і ділових якостей, знань, навичок і вмінь порівняно з іншими претендентами на певні посади [41].

Концентруючи увагу на вивченні конкурентоспроможності працівників на ринку праці регіону, Даневич М.В. визначає її як сукупність конкурентних переваг, якими володіють працівники усіх підприємств, установ та організацій певної території, що дозволяють самореалізуватися в процесі трудової діяльності, накопичувати економічний, інтелектуальний та інноваційний потенціал цієї території, сприяти зростанню рівня добробуту та якості життя мешканців [47].

Шубалий О.М. також зосереджує увагу на понятті конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці, трактуючи його як комплекс якостей, що виявляються в процесі конкурентної боротьби і відображаються у кількісних і якісних показниках рівня освіти, досвіду, мотивації, професійно-кваліфікаційних характеристик, продуктивності та ефективності трудової діяльності, соціальних гарантій. На його думку, саме ці показники створюють відповідні конкурентні переваги, є повністю або певною мірою реалізованими, чи можуть реалізуватися у майбутньому, сприяючи тим самим задоволенню потреб роботодавців та особистих цілей працівника, що відповідає політики у сфері соціально-трудових відносин певного регіону [241].

Конкурентоспроможність окремого працівника, як відмічає Урсакій Ю.А., становлять його реальні і потенційні здібності, професійно-ділові якості, спроможність до прояву ініціативи, відповідальності, винахідливості, що в сукупності дозволяють одержати переваги над рештою працівників і протистояти конкуренції на конкретному ринку праці [219].

Досліджуючи сутність конкурентоспроможності робочої сили, Мартинюк І.В. характеризує її як тріаду специфічних рис, що включає: по-перше, низку якісних та вартісних характеристик послуг праці на конкретному ринковому сегменті в конкретний період часу; по-друге, спроможність працівника відповідати запитам роботодавця та конкретних вакансій на ринку за своїми професійними та особистими характеристиками у порівнянні з іншими потенційними конкурентами; по-третє, отриманий позитивний ефект від використання послуг робочої сили для роботодавця у вигляді розміру доходу та вартості таких послуг, включаючи витрати на залучення, утримання і розвиток людських ресурсів [136].

Семикіна М.В. акцентує увагу на наступних проявах конкурентоспроможності робочої сили: конкурентоспроможність виявляється як синергійне поєднання якісних і вартісних властивостей робочої сили і послуг праці, на які існує попит у конкретний час і в межах конкретного сегменту ринку праці. Водночас, вона характеризує спроможність працівника задовольняти запити роботодавців та ринку праці за рівнем кваліфікації, освітньо-професійної підготовки, низкою особистих і ділових якостей порівняно з іншими особами. Крім того, має досягатися відповідний економічний ефект, що визначається як співвідношення результату від використання послуг праці і ціни трудових послуг, яка б дозволяла відшкодувати витрати, понесені внаслідок формування, розвитку, відтворення та використання робочої сили [192].

Леган І.М. в процесі розгляду поняття конкурентоспроможності персоналу, акцентує увагу на доцільності ефективної реалізації існуючих конкурентних переваг, а також на віднайденні резервів створення потенційних конкурентних переваг у майбутньому. При цьому, конкурентні переваги персоналу дослідник вбачає у специфічних рисах особистісного, професійного, освітнього, демографічного характеру, які дозволяють перемагати у конкурентній боротьбі з існуючими чи потенційними претендентами [120].

Мороз О.С. вбачає у конкурентоспроможності трудового потенціалу не лише найважливіший елемент нематеріальних активів в процесі формування вартості бізнесу, але й чинник впливу на майбутнє соціально-економічне зростання держави в цілому, стратегічні пріоритети її розвитку, становище країни на глобалізованому ринку праці та міжнародні позиції [145].

Калініченко Д.Р. трактує «конкурентоспроможність людського капіталу» як сукупність переваг, що були створені й розвинуті за рахунок навчання, виховного процесу, оздоровчих процедур, отримання освітньо-професійних послуг, які у сполученні із прийнятною вартістю послуг праці надають змогу носієві людського капіталу отримувати ширший вибір у сфері трудової діяльності, гідної зайнятості, рівня доходів, розвитку професійних здібностей та реалізації власного потенціалу в процесі праці [77].

При цьому, як відзначають Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В., розвиток людського капіталу передбачає залучення висококваліфікованих фахівців до інноваційної діяльності у якості суб'єкта та об'єкта, включаючи усі стадії інноваційного циклу, що сприятиме як розвитку якісних характеристик людини, так і формуванню, розповсюдженню та комерціалізації новітніх знань [119].

Щодо конкурентоспроможності людських ресурсів, то у наукових дослідженнях її пропонують розуміти як невід'ємну властивість, що характеризує їх спроможність здобувати переваги під час конкуренції з іншими подібними суб'єктами, обумовлюється збалансованістю поєднання кількісних і якісних характеристик людини, а також якісним методичним підходом до вимірювання й оцінювання наявного потенціалу [145].

Геращенко І.М. вважає, що конкурентоспроможність людських ресурсів – це «наявність у них компетентностей, які відповідають необхідному рівню, що висуває підприємство до людських ресурсів, яких воно прагне наймати, або які вже працюють, що узгоджується з рівнем конкурентоспроможності самого підприємства» [35].

Не заперечуючи важливість, ефективність, раціональність та актуальність кожної із зазначених вище категорій конкурентоспроможності людських ресурсів та інших взаємопов'язаних термінів, вважаємо за доцільне провести компаративний аналіз переваг та недоліків їх застосування, базуючись на ситуативному підході до проведення аналізу (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Компаративний аналіз переваг і недоліків використання поняття
«конкурентоспроможність» по відношенню до людських ресурсів та
інших категорій**

Поняття	Переваги і сфера застосування	Недоліки та обмеження у застосуванні
Конкурентоспроможність персоналу / працівників	Застосовується переважно на рівні окремого суб'єкта господарювання та надає змогу якнайповніше визначити вимоги до характеристик персоналу й очікування роботодавця на мікрорівні	Конкурентні переваги, наявні на рівні окремого підприємства, не завжди означають їх наявність по відношенню до решти суб'єктів господарювання, у межах певної території, країни чи на міжнародному рівні
Конкурентоспроможність робочої сили	Є поширеним на мезо- і макрорівнях, дозволяє визначити конкурентні переваги на ринку праці осіб певної вікової групи (зокрема, 15-70 років)	Вікові обмеження на рівні чітко визначеної вікової групи осіб не дають змоги більш комплексно зрозуміти усі етапи формування конкурентних переваг
Конкурентоспроможність трудового потенціалу	Надає можливість враховувати конкурентні переваги як з точки зору ресурсів, що вже застосовуються, так і невикористаних резервів	Ймовірний потенціал та невикористані резерви досить складно піддаються процесу оцінювання
Конкурентоспроможність людського капіталу	Найбільш повно враховує показники вартості, капіталізації та віддачі в процесі формування та розвитку конкурентних переваг носія людського капіталу	Складність аналізу зумовлена наявністю багатьох різнопланових складових (освіта, здоров'я, професійний розвиток тощо) та необхідністю їх вартісної оцінки
Конкурентоспроможність людських ресурсів	Враховується процес набуття конкурентних переваг незалежно від вікової приналежності особи, що дозволяє здійснювати комплексний аналіз на всіх етапах формування й розвитку її конкурентоспроможності	Ускладнюється процес дослідження конкурентних переваг у зв'язку із значною складністю та неоднорідністю категорії «людські ресурси», необхідністю їх ґрунтовної класифікації

Джерело: складено автором

Відзначимо, що під час розгляду поняття конкурентоспроможності по відношенню до людини закономірно виникає питання, який саме підхід є найбільш раціональним за конкретних суспільних, соціально-економічних, історичних умов. Тобто, в залежності від мети наукового дослідження більш прийнятними можуть бути підходи до вивчення процесу формування й підвищення конкурентоспроможності окремого працівника, робочої сили, трудового потенціалу чи людських ресурсів тощо. На наше переконання, вивчення категорії конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах цифрової трансформації економіки дозволяє отримати найбільш ґрунтовний результат.

Погоджуємося з точкою зору, яку підкреслює у своїх дослідженнях Сардак С.Е., розглядаючи людські ресурси у широкому значенні як «сукупність людей, що здійснювали, здійснюють та можуть здійснювати процес життєдіяльності та є носіями здатності до існування й суспільної цінності» [189].

Слушним є також підхід Леган І.М. щодо того, що до етапів формування конкурентоспроможності можуть бути віднесені початковий (включаючи набуття дошкільних та загальноосвітніх знань, загальних навичок ставлення до навчання і праці, розуміння мети професійної активності), теоретико-мотиваційний (набуття теоретичних та спеціальних знань і навичок, мотиваційних настанов трудової діяльності) та практично-професійний (практичне застосування наявних знань та навичок, їх розширення та вдосконалення) [120]. Тобто мова йде про те, що процес набуття певних конкурентних переваги не обмежується чіткими часовими рамками та віковою приналежністю особи. Наприклад, навички до ефективної комунікації, взаємодії у групі, лідерства, міжособистісних взаємин починають формуватися ще в дошкільному віці, а в подальшому можуть або удосконалюватися, або ж певною мірою втрачатися за певних обставин.

Іншим важливим аспектом в контексті забезпечення й підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів є трансформація самої економічної системи, соціальних норм взаємодії в умовах цифровізації суспільства та стрімкого науково-технічного прогресу.

Так, Колот А.М., Герасименко О.О. підкреслюють, що розбудова новітньої економіки, за якої інформаційно-комунікативні технології, засоби і принципи цифрової та мережевої взаємодії стають все більш пріоритетними, призводить до значних трансформацій у структурі та обсягах зайнятості людських ресурсів, зміни загальних принципів функціонування усіх елементів ринку праці в цілому [102].

Розглядаючи людські ресурси у широкому значенні, можемо констатувати, що, по-перше, окремі конкурентні переваги конкретної особистості починають формуватися ще задовго до досягнення нею працездатного віку й не закінчуються із його завершенням. По-друге, можливості, які надає людству цифровізація, не обмежують, а навпаки розширюють вікові межі, перебуваючи у яких людина може отримувати гідний дохід. По-третє, цифровізація забезпечує змогу одержання прийняттого рівня доходу незалежно від місця фізичного перебування людини. По-четверте, рівень доходу, режим праці й відпочинку за умови використання новітніх інформаційно-комунікативних технологій стають все більшою мірою гнучкими та залежать, у першу чергу, від здібностей, знань, навичок, цифрової грамотності конкретної особи. Так, поряд із традиційними формами зайнятості на постійній основі все більшого поширення набувають тимчасова, дистанційна, нестандартна зайнятість, що забезпечує більшу свободу вибору як для роботодавців, так і для працівників (найкращого виконавця чи місця роботи).

Отже, «конкурентоспроможність людських ресурсів» пропонуємо трактувати як сукупність особистих та професійних якостей, що дозволяють здобувати та реалізувати конкурентні переваги на глобалізованому ринку праці за рахунок сформованих знань і вмінь, що відповідають потребам

мережевої економіки, базуються на цифрових навичках і компетентностях, адаптивності, мобільності, стійкості до інформаційних навантажень, здатності до створення нових знань.

Досліджуючи підходи до класифікації видів конкурентоспроможності персоналу, Рощина Н.В. та Борданова Л.С. поділяють її на структурну, факторну та ситуаційну; внутрішню та зовнішню; поелементну та загальну; високу, середню і низьку; індивідуальну та колективну тощо [184].

В умовах сучасних реалій найбільш слушною вважаємо класифікацію видів конкурентоспроможності людських ресурсів за рівнями (табл. 1.3), оскільки це дозволяє більш повно ідентифікувати їх специфіку та відмінності. Відповідний методичний підхід не має обмежуватися лише розглядом внутрішньої та зовнішньої конкурентоспроможності, оскільки саме поняття «зовнішня конкурентоспроможність» може суттєво варіюватися залежно від об'єкта порівняння (за межами підприємства, регіону, галузі, країни тощо).

Таблиця 1.3

Класифікація видів конкурентоспроможності людських ресурсів за рівнями

Вид	Змістовна характеристика
1	2
Особистісна	Конкурентні переваги формуються за рахунок особистих та ділових якостей людини (освітньо-кваліфікаційний рівень, професійний розвиток, статево-вікові характеристики, стан здоров'я, комунікабельність, здатність до командної роботи, емоційний інтелект, інноваційні навички, креативність, лідерство, самоменеджмент тощо)
Мікроекономічна	Рівень конкурентоспроможності людських ресурсів обмежується рамками конкретного суб'єкта господарювання та формується на основі співставлення характеристик конкретного працівника із вимогами до робочого місця, рівнем умов і оплати праці, ресурсним забезпеченням, наявністю інноваційних технологій, корпоративною культурою, соціально-психологічним кліматом у колективі певного підприємства, установи чи організації
Галузева	На рівень конкурентоспроможності людських ресурсів суттєвий вплив можуть чинити специфічні для певної галузі знання, вміння, навички, наявність досвіду роботи у цій галузі, а також динаміка і тенденції галузевого розвитку, включаючи інноваційність, технологічно-ресурсну оснащеність галузі

Продовження табл. 1.3

1	2
Територіальна	Формування конкурентних переваг відбувається під впливом низки територіальних особливостей, таких як загальний стан соціально-економічного розвитку певного регіону чи населеного пункту, демографічна ситуація, природні ресурси, фінансово-інвестиційна ситуація, результати запровадження принципів децентралізації, міжрегіональна співпраця та інтеграція тощо
Макроекономічна	Конкурентоспроможність людських ресурсів, окрім чинників, аналогічних до територіального рівня, додатково містить вимоги щодо професійної мобільності в межах держави, здатності до співпраці із потенційними роботодавцями на рівні всієї країни, не обмежуючись конкретною галуззю чи місцем перебування
Глобальна	Даний вид конкурентоспроможності включає як наявність розвинених особистих та ділових якостей людських ресурсів, так і їх спроможність здобувати конкурентні переваги у порівнянні із претендентами на виконання певних видів робіт із числа громадян будь-якої країни світу, передбачає надзвичайно високий рівень професійної мобільності та здатності до дистанційної праці із використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій незалежно від місця фізичного перебування

Джерело: складено автором

Відзначимо, що в умовах цифрової трансформації економіки та глобалізації усіх сфер суспільного життя актуалізується значущість саме глобальної конкурентоспроможності людських ресурсів.

На сьогодні, досягнути значного прогресу у сфері соціально-економічного зростання, реалізації цілей сталого розвитку можуть лише ті країни, території, бізнес-структури, які віддають перевагу інноваційному шляху розвитку та формування інтелектуального потенціалу. У свою чергу, ключовими рушіями інноваційного зростання стають висококваліфіковані людські ресурси, а їх конкурентні переваги формують конкурентоспроможність підприємств, регіонів, держав [249].

Проведемо систематизацію особистих та ділових якостей людських ресурсів, що визначають їх конкурентні переваги на ринку праці (рис. 1.1).

Лісогор Л.С. та інші дослідники наголошують на посиленні творчої спрямованості трудової діяльності в контексті інноваційних і цифрових трансформацій. Одночасно знижується питома вага чітко уніфікованої та суворо регламентованої праці, що призводить до перерозподілу засобів

одержання конкурентних переваг працівників. На перший план виступають так звані нецінові конкурентні переваги людських ресурсів, що формуються шляхом підвищення їх якісних характеристик (зростання освітньо-кваліфікаційного рівня, набуття новітніх навичок виконання трудових функцій) [124].



Рис. 1.1. Систематизація особистих та ділових якостей в контексті конкурентоспроможності людських ресурсів

Джерело: складено автором

Шевченко Л.С. в контексті становлення парадигми людських ресурсів «HR 4.0» підкреслює домінуючу роль цифрових компетентностей працівників, що визначаються їх здатністю опрацьовувати надвеликі обсяги інформації задля більш ефективного управління та раціоналізації бізнес-процесів. Активно впроваджується підхід до створення цифрових робочих місць [236].

Петюх В.М., Шеїна В.О., Шепель А.Ю. за результатами соціологічних опитувань встановили найбільшу вагомість наступних якостей молодих фахівців в контексті сприяння їх підприємницькій активності та успішному

працевлаштуванню: цілеспрямованість, енергійність, спостережливість, відповідальність, ініціативність, наполегливість, далекоглядність [167].

У свою чергу, Червінська Л.П. у сфері розвитку конкурентних переваг людських ресурсів відмічає важливість не тільки їх націленості на безперервне навчання й систематичне підвищення рівня кваліфікації, але врахування особистих психо-емоційних аспектів. За таких умов характер і зміст праці включає низку специфічних особистісних і речових рис трудової діяльності людини, що віддзеркалюють обсяги і компоненти трудових функцій працівника, професійні і ділові навички, наявність знань, умінь та компетентностей, прагнення до їх поглиблення й розширення [227].

В умовах інформаційно-мережевої взаємодії, на думку Сторожук О.В., Заярнюка О.В., виняткового значення набувають такі якості людських ресурсів, як талант і творча активність, що в цілому сприяє формуванню та накопиченню інтелектуальних активів [207].

Слід підкреслити, що в умовах інформаційно-мережевої економіки поряд із традиційними якостями людини (відповідальність, працездатність, дисциплінованість тощо) суттєво підвищується значимість таких якостей, як креативність, наявність розвиненого емоційного інтелекту, а також низки ділових якостей, пов'язаних із вмінням працювати з великими масивами інформації та використовувати сучасні засоби отримання, обробки й передачі інформації. Горизонтальна мережева взаємодія також актуалізує важливість здатності до гнучкості та адаптивності в умовах швидких змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, ефективної командної роботи, лідерських якостей, управління знаннями.

Таким чином, напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки лежать в площині розвитку особистих та ділових якостей, поліпшення заходів державного регуляторного впливу, забезпечення якості робочих місць, врахування специфіки та особливостей зайнятості із застосуванням інформаційно-комунікативних технологій.

1.2. Трансформація підходів до підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки

Стрімкий розвиток інформаційно-мережевої економіки суттєво видозмінює традиційні методи і підходи до організації функціонування суб'єктів економічної і соціальної сфер. Не виключенням є і сфера забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, на яку вплив цифрової економіки є безпрецедентним. Каталізатором трансформації соціально-трудоких відносин, ринку праці та масового впровадження нових форм зайнятості стало поширення пандемії коронавірусу у світі у 2020 році. Всі перелічені процеси мали місце і до початку пандемії, проте вона значно прискорила їх перебіг, оскільки більшість суб'єктів господарювання вимушені були у терміновому порядку перелаштовувати свою діяльність та запроваджувати дистанційну зайнятість в усіх сферах, де це можливо.

Зважаючи на викладене, на сьогодні можна стверджувати про суттєву зміну пріоритетів стосовно домінуючих конкурентних переваг людських ресурсів, невід'ємними елементами високої конкурентоспроможності людини у багатьох сферах діяльності виступають висока цифрова грамотність, вміння користуватися сучасними засобами зв'язку, креативність. Отже, тематика пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на сьогодні є надзвичайно актуальною та потребує детального вивчення з теоретичної, методичної та практично-прикладної точок зору [84].

Трансформація підходів до суспільно-економічного розвитку в цілому обумовила підвищений інтерес науковців до становлення цифрової та інформаційно-мережевої економіки (Додаток В, табл. В.1). Так, Залужний А.Л. акцентує увагу на перевагах (економія ресурсів, швидкість доступу, інноваційність) та недоліках розвитку інформаційно-мережевого суспільства [65]. Шашина М.В. до складових мережевої економіки включає

інформаційну економіку, цифрову економіку, економіку знань, діджиталізовану економіку, економіку високих технологій [235]. Кравчук І.П., Попадюк О.В., Лопашук І.А. відзначають такі результати становлення мережевої економіки, як можливість одержання багатьох видів послуг в режимі онлайн, доступність «відкритих та великих даних» для всіх категорій користувачів, безпрецедентний розвиток сфери послуг [109].

Цілком закономірно, що формування та розвиток інформаційно-мережевої економіки чинить суттєвий вплив на зміну пріоритетів у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, змінюючи структуру та сутність найважливіших конкурентних переваг людини у глобалізованому світовому соціально-економічному просторі. Отже, питання забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах новітніх викликів потребує більш ґрунтовного вивчення.

Підходи до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів динамічно змінюються в процесі загального економічного і суспільного поступу, обумовлюючи появу нових найбільш пріоритетних конкурентних переваг, методів, важелів та інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Для сучасної глобалізованої інформаційно-мережевої економіки характерною є наявність декількох тенденцій. З одного боку, все більш поглиблюються територіальні асиметрії щодо можливостей забезпечення конкурентних позицій людських ресурсів на міждержавному, міжрегіональному та локальному рівнях, зважаючи на вкрай нерівномірні тенденції розвитку країн і територій. З іншого боку, відбувається суттєва трансформація у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, зважаючи на стрімкий розвиток різноманітних форм дистанційної зайнятості, нестандартної та гнучкої зайнятості, за якої конкретна людина часто може працювати незалежно від місця свого фізичного перебування.

Крім того, на сьогодні можна констатувати значну зміну пріоритетів у сфері забезпечення високих конкурентних позицій, наприклад, таких як

наявність формальної професійної освіти, на користь фактичного рівня знань, умінь та компетентностей людини, отриманих в процесі трудового досвіду, саморозвитку, участі у різних формах неформальної та інформальної освіти. У свою чергу, це обумовлює необхідність трансформації методів, важелів та інструментів організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, роблячи акцент, у першу чергу, на тих навичках і компетентностях, які є затребуваними в умовах інформаційно-мережевої економіки [84].

У сучасних умовах формування та стрімкий розвиток інформаційно-мережевої економіки створює як численні переваги, так і містить низку ризиків та загроз в контексті забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. З одного боку, працівники повністю або частково вивільняються від виконання багатьох видів важкої й монотонної праці, значно прискорюються процеси інформаційного обміну і взаємодії, зростає кількість часу, який може бути використаний для креативної творчої праці, саморозвитку тощо [89].

Становлення мережевої економіки призводить до зміни акцентів цінності результатів праці, що може походити від їх множинності, а не рідкості, відбувається зростання цінності інтелектуальної праці [216]. Завдяки вільному доступу до каналів комунікації, можливості передачі великих обсягів інформації, роботі в режимі онлайн, постійному характеру віртуальної взаємодії, на основі інформаційно-комунікаційних технологій формується незалежний від фізичного розташування суб'єктів, простір обміну корисними знаннями [7].

Результатами інноваційного розвитку людського капіталу є як забезпечення зростання якісного рівня самого людського потенціалу, так і накопичення, поширення та подальша матеріалізація нових знань у продуктах і послугах. У цьому контексті актуальності набуває процес безперервного оновлення знань працівників за рахунок формальної та неформальної освіти, а також створення умов для гідної праці зайнятого населення (рівень оплати, умови праці тощо) [119].

З іншого боку, як відзначають фахівці, найближчим часом варто очікувати на появу нового чинника соціально-економічної нерівності: ті, хто має кращий доступ до мережі і краще адаптований до її особливостей, матимуть переваги над іншими [21]. Тобто, й надалі відбуватиметься значне зниження конкурентоспроможності працівників, які не зможуть своєчасно адаптуватися до вимог та викликів інформаційно-мережевої економіки.

Становлення інформаційно-мережевої економіки призводить до стрімкого проникнення процесів цифровізації і віртуалізації в усі сфери державного управління, ведення бізнесу, особистий простір людини. Значного поширення набувають роботизація, хмарні технології, інтелектуальна автоматизація, Інтернет речей, технології Big Data, нейротехнології, розвиток гіг-економіки та мережевої взаємодії на базі блокчейна. У поєднанні зі стрімкими демографічними зрушеннями, необхідністю екологізації та запровадження ресурсоощадливого підходу, наявні тренди призводять до кардинальних змін соціально-трудова відносин і ринку праці, який стає все більш глобалізованим. Ринку праці притаманні розвиток нестандартних та атипових форм зайнятості, віртуалізація робочих місць, тимчасовий характер і гнучкість трудових відносин, посилення конкуренції.

Це, у свою чергу, потребує запровадження принципово відмінних підходів до забезпечення й підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, які виступають ключовим драйвером активізації інформаційно-мережевої взаємодії у глобальному світовому соціально-економічному просторі. Розвиток інформаційно-мережевої економіки створює як численні переваги, так і містить низку ризиків та загроз у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. Зокрема, працівники повністю або частково вивільняються від виконання певних видів рутинної праці, пришвидшуються процеси інформаційного обміну, зростає кількість часу для саморозвитку, креативної творчої праці тощо. Створюються передумови для зростання конкурентних переваг працівників, які володіють навичками використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ),

застосування платформ дистанційного зв'язку, працювати з Big Data, високим рівнем креативного мислення, емоційного інтелекту, гнучкістю, адаптивністю й самоорганізованістю [85].

Відзначимо, що із подальшим розвитком цифровізації конкурентні переваги тих працівників, які в достатній мірі не володіють вищевказаними навичками і характеристиками, будуть систематично знижуватися, зростатиме рівень їх соціальної незахищеності, актуалізуватимуться потреби у законодавчому врегулюванні нестандартної зайнятості.

Специфіка формування і розвитку конкурентних переваг людських ресурсів на сьогодні визначається дією низки принципово нових явищ і процесів. Цілком погоджуємося з думкою Шаульської Л.В., яка відносить до цих процесів суттєву трансформацію у сфері зайнятості, поглиблення інформатизації та інтелектуалізації економічного поступу, ціннісну переорієнтацію сучасних працівників [234]. Тобто, в умовах сучасних реалій конкурентоспроможність людських ресурсів формується під впливом пріоритетів цифрової економіки, висуваючи на перший план здатність до генерування знань, комунікативність, креативність, навички ефективного застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій у повсякденній трудовій діяльності.

Як слушно відмічає Шевченко Л.С., в умовах сьогодення відбуваються перегляд вимог до пріоритетних компетентностей людських ресурсів, структурна перебудова професійного складу найманих працівників, масове запровадження цифрових робочих місць, оптимізація функціонування HR-служб підприємств, установ та організацій, а також методів, засобів та інструментів управління людськими ресурсами із превалюванням підходу до організації гнучкої командної роботи [236].

Луцай Л.А., Баранець І.М. констатують наявність таких тенденцій, як стрімкий розвиток новітніх інформаційних технологій і засобів зв'язку, нарощування глобалізаційних явищ і процесів, підвищення значимості інтелектуального і духовного розвитку, загальне зростання інтелектуального

і культурного рівня людства, побудова нової системи ключових суспільних цінностей, за якої набуває пріоритетності ресурс часу, формування і поширення гнучких віртуальних організаційних структур, активізація горизонтальної мережевої взаємодії між усіма суб'єктами соціально-економічних відносин [127].

Зважаючи на викладене, організаційне забезпечення трансформації підходів щодо формування конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки можна відобразити за допомогою схеми, що наведена на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Організаційне забезпечення трансформації підходів щодо формування конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено автором

Активне впровадження у соціально-трудоу сферу досягнень автоматизації і роботизації, технологій штучного інтелекту призводять до зміни структури, кількості і якості наявних робочих місць. З одного боку, новітні технологічні рішення сприяють полегшенню виконання складних трудових функцій, зростанню продуктивності і результативності праці, рівня та якості життя в цілому, вивільняючи додатковий обсяг часу для розвитку і самореалізації. З іншого боку, за умов поглиблення тотальної соціально-економічної нерівності вони створюють загрозу соціальній безпеці населення певних країн і територій, ще більш загострюючи існуючі протиріччя у боротьбі за соціальні та економічні блага [59].

Кожна з чотирьох промислових революцій, що закономірно відбувалися у світі з плином часу, призводила до суттєвих змін у структурі і характері зайнятості, зміни одних професій і спеціальностей та появи принципово нових. Однак, відмінною рисою останньої, четвертої промислової революції є те, що вона обумовлює не стільки вивільнення працівників важкої фізичної праці, але й багатьох професій середньої ланки, працю яких здатні виконувати новітні інтелектуальні технології (операції обліку, аналізу та контролю даних, сфера обслуговування тощо). При цьому, високою залишається затребуваність фахівців у сфері креативної творчої праці, а також з тих професій, де обов'язковим є особисте спілкування і соціальна взаємодія між людьми [177].

Інтернет речей, поєднуючи між собою необмежену сукупність різнопланових пристроїв і об'єктів у єдину цифрову мережу, спроможний без участі людини одночасно і без помилок відслідковувати перебіг низки процесів і операцій, формувати узагальнену аналітичну інформацію про їх перебіг, здійснювати функції контролю і реалізовувати відповідні коригуючі дії в онлайн-режимі. У поєднанні із технологіями аналізу великих даних і хмарними технологіями, він надає можливість розширеного впровадження інтелектуальних систем підтримки прийняття рішень, новітніх моделей організації бізнесу [155], обумовлюючи попит на фахівців з високим рівнем

цифрових компетентностей та здатністю до творчої інтелектуальної трудової діяльності.

Своєрідним феноменом сучасності є становлення так званої гіг-економіки, сутність якої лежить у площині принципової видозміни характеру трудових відносин на ринку праці. На зміну стабільним стаціонарним робочим місцям із зайнятістю працівників на постійній основі приходить гнучка тимчасова зайнятість, коли конкретна особа бере участь у виконанні певних завдань чи проєктів у межах багатьох компаній та має свободу у виборі роботодавця. Такі трудові відносини базуються на укладанні тимчасових трудових договорів чи неформальних домовленостях, об'єднуючи людей у мережу для виконання конкретних завдань [170, с. 40].

Ще одним важливим аспектом є віртуалізація робочого простору. Цифрові технології дедалі більше розповсюджуються в усіх сферах життєдіяльності людства. На відміну від традиційних даних у паперовому вигляді, цифрові дані фактично без будь-яких обмежень у часі і просторі можливо копіювати, накопичувати, зберігати та аналізувати. Тобто, відбувається поступове доповнення традиційної фізичної реальності цифровою або ж віртуальною реальністю, створюючи нові підходи до організації праці, комунікації та взаємодії між суб'єктами [170, с. 39].

Віртуалізація ринку праці в цілому не може не впливати на трансформацію основних елементів процесу праці, що полягає у видозміні:

- предметів праці (на зміну речовій формі приходить інформація, яка відображається у нематеріальному вигляді);
- засобів праці (широке застосування в процесі трудової діяльності комп'ютерів, мобільних пристроїв зв'язку, планшетів, засобів відео-зв'язку);
- організації праці (на противагу стаціонарним робочим місцям, виконання трудових функцій відбувається у дистанційному форматі із застосуванням Інтернет-зв'язку);
- технологій праці (інтенсивне використання у трудовій діяльності загальних і спеціалізованих комп'ютерних програм, що значно прискорюють

процедури збору і обробки даних, індивідуалізація процесу створення нових знань, інновацій, інформаційних продуктів);

- результатів праці (все частіше результатом трудової діяльності виступає створення цифрових інформаційних продуктів) [68].

Накопичення значної кількості екологічних проблем у глобальному та локальному масштабі обумовлює доцільність врахування проблем збереження довкілля в процесі трансформації ринку праці і зайнятості. Досягнення пріоритетів сталого розвитку, становлення екологічно чистої економіки мають відповідні позитивні та негативні наслідки для соціально-трудої сфери, а саме:

- зміна рівня зайнятості у галузевому і територіальному вимірі;
- структурні трансформації ринку праці, коливання кон'юнктури попиту і пропозиції у межах професій і спеціальностей;
- виникнення додаткових робочих місць у сферах виготовлення екологічно чистої продукції, запровадження і реалізації сприятливих для екології технологічних процесів, взаємодії традиційних галузей із екологічними;
- сприяння екологізації наявних робочих місць;
- комплексна і багатопланова соціальна інтегративна взаємодія з метою досягнення екологічних пріоритетів розвитку [32].

Безперечним є той факт, що наведені вище тренди розвитку інформаційно-мережевої економіки чинять безпрецедентний вплив на функціонування ринку праці та соціально-трудої відносин.

Лібанова Е.М. наголошує на таких принципових змінах у функціонуванні глобалізованого ринку праці у XXI столітті: структурні зрушення у зайнятості, спрощення переміщень людських ресурсів у межах територій і країн, підвищення освітнього рівня, кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили країн, що розвиваються, депопуляція і старіння населення, поглиблення нерівності соціально-економічного розвитку країн тощо [123].

За оцінками експертів, появі та стрімкому розвитку різноманітних форм нестандартної та атипової зайнятості сприяє низка взаємопов'язаних причин (рис. 1.3).

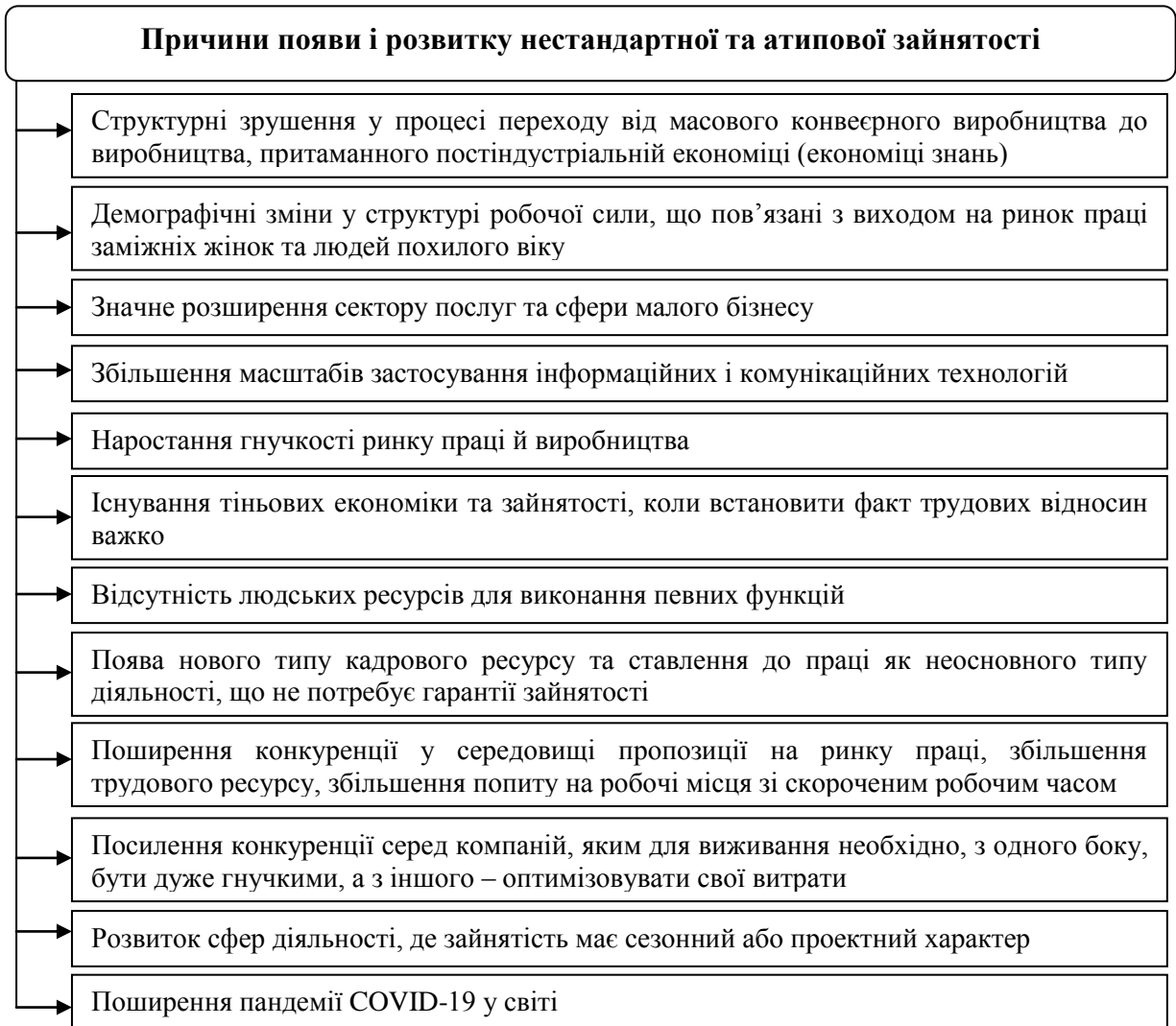


Рис. 1.3. Причини появи і розвитку нестандартної та атипової зайнятості

Джерело: складено на основі [170, с. 49-50]

Аналіз літературних джерел свідчить про неоднозначність підходів до розуміння сутності нестандартних та атипових форм зайнятості у працях науковців. Поширеними є такі поняття, як «нестандартна зайнятість», «неформальна зайнятість», «тіньова зайнятість» тощо, але в більшості випадків до цих форм зайнятості відносять всі типи трудової діяльності, що не підпадають під категорію формальної зайнятості та не були оформлені

відповідно до вимог, встановлених законодавством конкретної країни. Отже, за своєю сутністю, неформальна зайнятість – це «офіційно незареєстрована трудова діяльність, яка передбачає відсутність юридичного оформлення відносин найму або факту самостійного забезпечення роботою» [54].

В умовах інформаційно-мережевої економіки найбільшого поширення набули наступні форми нестандартної та атипової зайнятості (рис. 1.4).

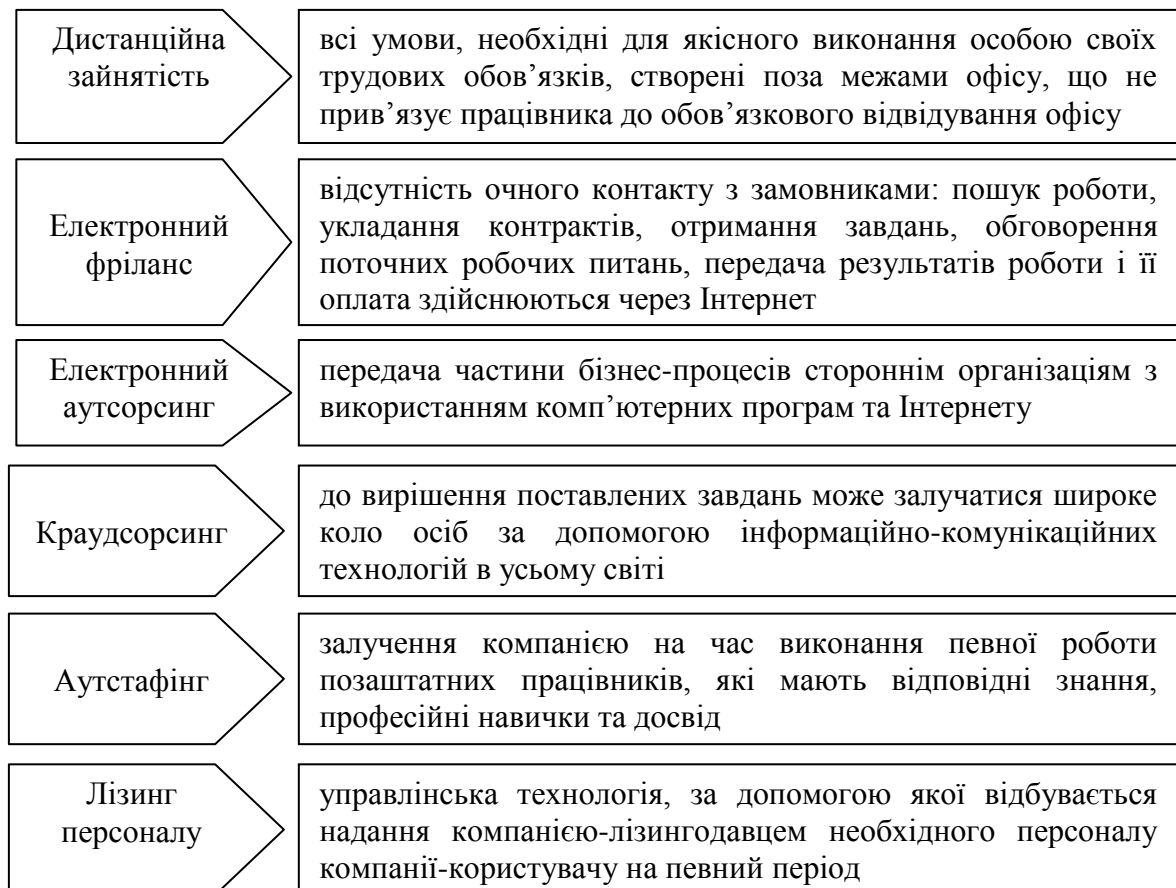


Рис. 1.4. Найбільш поширені форми нестандартної та атипової зайнятості в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено на основі [74; 170, с. 56-69]

Кожна з наведених форм має як свої переваги, так і містить низку потенційних ризиків та недоліків. До основних переваг таких форм зайнятості для працівників можуть бути віднесені: переважно гнучкий графік роботи, самостійний вибір режимів праці та відпочинку; можливість одержання основного чи додаткового доходу; високий рівень мотивації до продуктивної праці; можливість отримання роботи в країнах, що пропонують

високу винагороду за працю, не залишаючи місця свого фізичного перебування; можливість одержання досвіду виконання певних трудових функцій та участі у проєктах; широкі можливості для зміни сфери діяльності або потенційного роботодавця; розширення світогляду та вдосконалення професійних навичок за рахунок участі у різнопланових проєктах.

З точки зору роботодавця перевагами залучення працівників на тимчасовій основі є: економія витрат через відсутність необхідності утримання штатних працівників, обладнання й утримання відповідних робочих місць; можливість залучення фахівців з високим рівнем кваліфікації у певній сфері з будь-якої країни світу; гнучкість заміни виконавця у разі незадоволеності його роботою тощо.

Водночас, існують і суттєві ризики та загрози, пов'язані з використанням нестандартних та атипових форм зайнятості та специфікою функціонування інформаційно-мережевої економіки в цілому, зокрема:

- економічні (ризик втрати джерела доходу або його зменшення унаслідок невідповідності наявних знань, умінь та навичок вимогам цифрової економіки; ризик не отримати оплату за виконаний обсяг робіт у разі неформальної зайнятості);

- соціальні (відсутність соціального захисту у разі неформальної зайнятості; соціальне виключення у разі тривалої дистанційної роботи та відсутності спілкування у колективі; відсутність соціальної згуртованості розрізнених виконавців певних робіт та функцій);

- організаційні (низький рівень координації виконання робіт; бар'єри входу на ринок праці іноземних країн);

- правові (відсутність належної законодавчої бази, яка б регулювання відносини неформальної зайнятості; неможливість претендувати на захист своїх прав на законних засадах);

- демографічно-міграційні (розгортання демографічної кризи локального чи національного масштабу; негативні міграційні процеси, включаючи так звану «віртуальну міграцію»);

- освітньо-професійні (втрата професійних навичок у разі виконання низькокваліфікованих робіт; незацікавленість роботодавців сприяти професійному розвитку тимчасових працівників; дефіцит часу на професійний розвиток в умовах значного інформаційного перевантаження);
- підприємницькі (ризик втрати доходу; ризик недоброчесної конкурентної боротьби);
- інформаційні (поглиблення «інформаційних розривів» між державами, регіонами, територіями; надмірне інформаційне перевантаження);
- культурно-ціннісні (нівелювання гуманістичних ціннісних настанов у разі орієнтованості на одержання максимальної економічної вигоди).

Не зважаючи на низку потенційних і реальних негативних аспектів розвитку нестандартної та атипової зайнятості, вважаємо цілком слушною точку зору вітчизняних фахівців щодо необхідності врахування загальносвітових і вітчизняних трендів у зазначеній сфері. По-перше, обсяги зайнятості у неформальній сфері з плином часу будуть, найбільш імовірно, зростати стрімкими темпами. По-друге, доцільно визнати проблему соціального захисту працівників, задіяних у неформальному секторі, та шукати шляхи її вирішення. По-третє, на законодавчому рівні потребує значної трансформації існуюча застаріла нормативна база, яка не відповідає реаліям сьогодення [106].

На підставі проведених досліджень можемо дійти висновку, що що кардинальні зміни у підходах до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів пов'язані з динамікою низки умов: рівня конкуренції, вимог до освіти, розташування робочого місця, контролю за використанням робочого часу, попиту на певні якісні характеристики працівників, порядку звітності про виконану роботу, взаємодії між керівництвом і працівниками, засобів комунікації, оцінки праці та можливостей її стимулювання, підвищення кваліфікації (табл. 1.4).

**Порівняльна характеристика підходів до забезпечення
конкурентоспроможності людських ресурсів**

Ознака	Традиційна економіка	Інформаційно-мережева економіка
1	2	3
Рівень конкуренції	Більшою мірою відбувається у межах конкретних територій чи суб'єктів господарювання (мезо- і мікрорівні)	Актуалізуються питання конкуренції у межах світового глобалізованого ринку праці (макро- і міжнародний рівні)
Вимоги до освіти	Переважає пріоритет наявності формальної професійної освіти відповідного рівня, документального підтвердження оволодіння певною професією	Наявність формальної освіти стає менш важливою, домінують наявні знання, навички та досвід працівника, вміння виконувати певну роботу
Розташування робочого місця	Переважають стаціонарні робочі місця, де працівник має виконувати свої трудові функції. Можливість виконання певної роботи поза межами робочого місця досить часто відсутня	Робоче місце може бути стаціонарним, але все більша кількість працівників отримує можливість виконувати роботу незалежно від місця свого перебування та дистанційно
Контроль за використанням робочого часу	Робочий час є чітко регламентованим, здійснюється суворий контроль за дотриманням режиму праці	Значно збільшуються можливості виконання роботи у будь-який зручний час, проте із дотриманням визначених дедлайнів
Якісні характеристики працівника	Схильність до стабільності, поступливості, чіткого виконання вказівок, вміння опрацювати регламентований обсяг інформації, низькі або середні навички використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій	Інноваційність, креативність, схильність до ризику та прийняття нестандартних рішень, вміння пошуку та опрацювання надвеликих обсягів інформації, високі навички використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій
Звітність про виконану роботу	Звітування відбувається достатньо часто, у багатьох випадках працівники перевантажені виконанням не завжди обґрунтованих звітів	Поширеним є звітування за конкретно виконаний обсяг роботи і її результат незалежно від тривалості виконання, проміжні звіти частково мають місце
Взаємодія між керівництвом і працівниками	Переважає формальний підхід, вертикальна взаємодія в системі «керівник – підлегли», проведення значної кількості нарад, зборів тощо	Домінує горизонтальний підхід, керівництво і виконавці часто спілкуються на рівних у невимушеній атмосфері
Засоби комунікації	Поширеними є традиційні засоби комунікації (розпорядження, листи, накази, приписи, робочі завдання) у письмовому вигляді та усна комунікація	Значно більш поширеними є засоби дистанційного зв'язку (чати, групи у соціальних мережах, електронне листування та інші види онлайн-зв'язку)
Обсяг стимулювання	Переважає стимулювання працівників за формальними ознаками (посада, стаж роботи тощо)	Домінує стимулювання за конкретно виконаний обсяг робіт, продуктивність та результативність праці, загальний внесок

Продовження табл. 1.4

1	2	3
Підвищення кваліфікації	Формальний підхід, чітко визначена періодичність, відповідальність та фінансування покладається на державу (для працівників державних установ) та підприємства (для працівників бізнес-структур)	Безперервність та відсутність чіткої періодичності, значна ініціатива з боку самих працівників, їх зацікавленість у саморозвитку та підвищенні кваліфікації (участь роботодавців у даному процесі залишається помірною)

Джерело: складено автором

Враховуючи викладене, пріоритетними напрямками забезпечення і підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки вважаємо наступні:

- розвиток навичок застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій серед населення країни;
- формування високого рівня інноваційної та інформаційної культури;
- стимулювання готовності до конструктивної співпраці та взаємодії у рамках мережевих структур різних типів;
- розвиток м'яких навичок (soft skills), включаючи комунікативні здібності, лідерство, здатність до командної роботи, креативний потенціал та здатність до генерування інноваційних ідей та нововведень.

Українські вчені Колот А.М., Герасименко О.О. констатують появу нової моделі праці та зайнятості під назвою «Праця 4.0», що властива мережево-цифровій, технологічній основі «Індустрії 4.0». До зовнішніх умов розвитку моделі «Праця 4.0» вони включають новий демографічний вимір, новий вимір глобалізації та основні елементи «Індустрії 4.0», такі як когнітивні технології, хмарні технології, Інтернет речей та великі дані [100].

До групи економічних імперативів адаптивної трансформації ринку праці можуть бути віднесені: ефективна зайнятість, включаючи її нові, нестандартні типи; адекватна політика оплати праці; створення гідних робочих місць, випереджаючи зростання продуктивності праці, інноваційні процеси у сфері праці [217, с. 16].

Отже, за результатами проведеного дослідження можемо констатувати, що процес забезпечення конкурентоспроможності в умовах сучасних реалій значно трансформується. На рівень конкурентних переваг робочої сили чинять вплив традиційні фактори, пов'язані з освітнім рівнем населення, якістю робочих місць, рівнем умов та оплати праці тощо, проте домінуючими стають новітні чинники впливу, що лежать у площині забезпечення високої цифрової грамотності, інформаційної культури, необхідності систематично працювати з великими та надвеликими обсягами інформації, користуватися сучасними інформаційними мережами та засобами зв'язку. Значно зростає роль горизонтальної мережевої взаємодії та інтеграції між усіма учасниками соціально-трудова та економічних відносин.

Характерним є посилення диференціації щодо наявних передумов забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів як у міждержавному, так і у територіальному та локальному вимірах. В Україні асиметрії між регіонами у сфері умов та оплати праці, можливостей працевлаштування є суттєвими. У поєднанні із низьким рівнем соціально-економічного розвитку в державі в цілому вони інтенсифікують процеси міжрегіональної та закордонної міграції, що становить суттєву загрозу кадровій безпеці держави.

Таким чином, позитивні аспекти впливу інформаційно-мережевої економіки на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів полягають у наступному: створюються передумови для зростання конкурентних переваг працівників, які володіють хорошими навичками використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, застосування різноманітних платформ дистанційного зв'язку, швидко працювати з великими обсягами інформації, високим рівнем креативного мислення, емоційного інтелекту, гнучкістю, адаптивністю й самоорганізованістю. Натомість, з подальшим розвитком інформаційно-мережевої економіки конкурентні переваги тих працівників, які в достатній мірі не володіють вищевказаними навичками і характеристиками, будуть систематично знижуватися.

1.3. Наукові уявлення щодо функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки

Досліджуючи специфіку функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів необхідно проаналізувати основні його структурні елементи. До їх складу можуть бути віднесені мета, принципи, чинники впливу, функції, методи, політики та інструменти, процедури діагностики та зворотного зв'язку. Метою зазначеного механізму виступає підвищення конкурентних переваг людських ресурсів в процесі інформаційно-мережевої взаємодії, зростання їх конкурентоспроможності на глобалізованому ринку праці, підвищення добробуту та якості життя в цілому.

Стосовно чинників впливу на конкурентоспроможність людських ресурсів у наукових колах має місце значна різноманітність підходів і тверджень. Так, Юськів Б.М. і Пляшко О.С. виокремлюють два ключових фактори впливу на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів у розрізі конкретних територій: можливості, що забезпечуються оточуючим середовищем для розвитку людського потенціалу, та активність самих людських ресурсів в процесі використання наданих їм можливостей і власних конкурентних переваг [242].

Карпенко А.В. наголошує на важливості інтелектуальної складової людського потенціалу, що формується за рахунок знань, умінь, навичок, досвіду, креативності та інноваційності людини [80, с. 36].

Левченко О.М., Ткачук О.В., Хайдура Х.М. підкреслюють актуальність забезпечення відповідності якісних характеристик людських ресурсів певної території потребам інноваційного розвитку економіки та формування інноваційно-інтегрованих структур [251].

Петрова І.Л. серед факторів змін на сучасному ринку праці виокремлює політичні, економічні, соціальні, технологічні, правові та екологічні [164].

Ушенко Н.В. акцентує увагу на наступних ключових детермінантах переорієнтації технологій управління людськими ресурсами, як прискорення процесів діджиталізації, прискорення змін у внутрішньому та зовнішньому оточенні, доцільність персоналізованого підходу до задоволення потреб працівників [221].

Шалімова Н.С., Магопець О.А., досліджуючи причини низької ефективності використання вітчизняного людського капіталу в контексті формування інноваційної конкурентоспроможності, зосереджують увагу на негативному впливі багатьох соціально-економічних чинників. Зокрема, має неналежний рівень забезпечення матеріальних потреб людських ресурсів: рівень заробітної плати в Україні залишається вкрай низьким, відсутні дієві важелі та інструменти стимулювання та мотиваційної до високопродуктивної інноваційної зайнятості. Усе це в комплексі призводить до відсутності зацікавленості вітчизняних працівників до участі у створенні нових знань, розвитку власного інтелектуального потенціалу, призводячи до трудової міграції найбільш конкурентоспроможних і мобільних верств населення за межі країни [232].

Лісогор Л.С., Руденко Н.В., Чувардинський В.О. відзначають вагомість впливу на формування й підвищення конкурентоспроможності робочої сили наступних груп чинників: демографічних, соціально-економічних, техніко-організаційних, освітньо-професійних та особистісно-мотиваційних [124].

В цілому, стосовно чинників формування конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці, то вони можуть бути згруповані за низкою різноманітних ознак: за змістом, фазами відтворення, характером, рівнем, тривалістю, напрямками та керованістю впливу, кінцевим ефектом дії тощо [194].

На нашу думку, найбільш раціональним з практичної точки зору є виокремлення політичних, економічних, соціальних, правових, технологічних, інформаційних та екологічних чинників впливу на конкурентоспроможність людських ресурсів (табл. 1.5).

**Класифікація чинників впливу на конкурентоспроможність
людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки**

Чинники	Змістова характеристика
Політичні	Стабільність політичного режиму, рівень розвитку міждержавних політичних відносин, політичний устрій суспільства, прозорість політичної діяльності, лобювання політичних інтересів
Економічні	Рівень економічного розвитку країни, територій, суб'єктів господарювання, фінансово-кредитна політика, інфляційні процеси, цінова політика, політика оплати праці, інвестиційні ресурси
Соціальні	Соціальний захист працівників і населення в цілому, рівень соціальної згуртованості в суспільстві, поширення негативних соціальних явищ і процесів, соціальна інклюзія, якість і доступність освітніх послуг
Правові	Досконалість законодавчої бази з питань регулювання ринку праці та соціально-трудова відносин, законодавча унормованість відносин неформальної зайнятості, правий захист населення, відповідність вітчизняних законодавчих актів міжнародним нормам і стандартам
Технологічні	Рівень розвитку техніки і технологій, якість робочих місць, наявність новітніх технологічних засобів і мереж зв'язку
Інформаційні	Рівень розвитку інформаційної, комунікативної та консультативної взаємодії суб'єктів ринку праці, доступність джерел інформації, рівень інформаційної грамотності та інформаційної культури
Екологічні	Рівень розвитку екологічно чистих виробництв, екологізація трудової діяльності

Джерело: складено автором

Вектор впливу переважної більшості з наведених чинників на формування конкурентоспроможності людських ресурсів в Україні є переважно негативним. Особливе занепокоєння викликає неналежна увага до соціальних аспектів розвитку людських ресурсів та підхід до вирішення соціальних питань за залишковим принципом.

Погоджуємося з точкою зору Пальчевич Г.Т. стосовно того, що в умовах сучасних реалій подальший розвиток економіки має відбуватися на засадах соціальності, інформаційності та враховувати глобалізаційні аспекти. При цьому, соціальна спрямованість економічних процесів повинна передбачати трансформацію виробництва і відтворення, а встановлення соціальних цілей, запровадження методів соціального регуляторного впливу, розвиток відносин соціального партнерства – висувати на перший план завдання якісної зміни людини і всього суспільства [161].

В контексті належного кадрового забезпечення національної економіки у довгостроковій перспективі вкрай актуальним є питання соціальної безпеки молоді. На думку Лучик С.Д. та Лучик М.В., якщо рівень життя молодих людей визначається обсягами матеріального забезпечення, то якість життя містить набагато ширший перелік складових: вільний вибір сфери діяльності, сімейне благополуччя, фізичне здоров'я та емоційний стан, доступ до задоволення потреб у товарах і послугах, можливості проведення дозвілля, доступність інформації, знань та освітніх послуг, побутова інфраструктура, домінування культурних цінностей, громадянська активність, сприятливі умови праці і відпочинку та ін. [130].

У площині розвитку освітніх послуг також накопичено значну кількість проблемних аспектів. Зокрема, Савченко В.А. відзначає, що хронічне недофінансування освітньої сфери на всіх її рівнях призводить до недостатньої якості професійної підготовки фахівців, низького рівня залучення працівників до системи безперервного професійного розвитку, що знижує конкурентні переваги людських ресурсів та ефективність їх використання [187].

Підтримуємо висновки, наведені у наукових працях Ситник О.Ю., стосовно того, що забезпечити належний соціальний розвиток неможливо без відповідного економічного підґрунтя. Так, зростання економічних показників результативності та ефективності діяльності (доходу, прибутку, рентабельності) створює можливості для розширеного фінансового забезпечення потреб соціального і професійного розвитку людських ресурсів, підвищення якості трудового життя працівників [197].

Наступним етапом дослідження є узагальнення принципів дії соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. Нами було виокремлено принципи ефективності, раціональності, синергізму, ієрархічності, відповідальності, плановості, конкретності, законності, гуманізму, стратифікації та дуалізму. Розглянемо сутність кожного з них більш детально (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Принципи механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено автором

З метою виокремлення функцій соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів розглянемо, перш за все, сутність ринку праці (Додаток Д, табл. Д.1) та функції, що притаманні йому в цілому. До таких функцій на сучасному етапі відносять: функцію суспільного розподілу праці; інформаційну функцію – надання усім зацікавленим суб'єктам інформації щодо структури попиту і пропозиції на ринку праці; регулююча – сприяння професійному відбору та професійній адаптації з метою забезпечення раціональної професійно-кваліфікаційної структури зайнятих; посередницька – дотримання балансу економічних інтересів між працівниками та роботодавцями; консультативна – інформування претендентів на вакантні посади та роботодавців щодо правових аспектів регулювання соціально-трудова відносин; ціноутворююча – створення конкурентного середовища між працівниками та роботодавцями; структурно-пропорційна – забезпечення розподілу робочої

сили згідно з потребами економіки і суспільства; резервна – забезпечення створення кадрового резерву на майбутнє [160].

Натомість, Даньків В.В. виділяє лише дві готовні функції ринку праці – соціальну та економічну, при цьому вбачаючи сутність соціальної функції у забезпеченні прийняттого рівня доходів працівників та формування добробуту населення в цілому, створенні передумов для відтворення трудових можливостей працівників. Економічна ж функція має на меті оптимізацію процесів залучення, регулювання, розподілу та використання ресурсів праці [49].

Вважаємо за доцільне наступні функції механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів:

- прогнозування кадрових потреб економіки у кількісному та якісному вимірах, прогнози попиту і пропозиції на ринку праці у розрізі професій і спеціальностей, прогнози щодо трансформації вимог до особистих та професійних якостей людських ресурсів в контексті цифровізації;

- планування розвитку ринку праці, зайнятості та безробіття, складання перспективних планів підготовки фахівців, здатних до виконання трудових функцій в умовах цифрової економіки;

- моделювання сценаріїв розвитку соціально-трудової сфери з урахуванням впливу низки різноспрямованих чинників;

- організації взаємодії між суб'єктами ринку праці, встановлення паритету інтересів працівників і роботодавців;

- регулювання соціально-трудових відносин, рівня мінімальної оплати праці, соціальних гарантій, правових аспектів відносин у сфері праці, колективно-договірне регулювання;

- координації діяльності суб'єктів ринку праці на різних рівнях (макро-, мезо-, мікроекономічному тощо);

- мотивації людських ресурсів до високопродуктивної праці, підвищення освітньо-професійного рівня, розвитку власних конкурентних переваг в цілому;

- контролю додержання усіма суб'єктами ринку встановлених норм і правил поведінки;
- оцифрування усієї сукупності документації, що стосується соціально-трудової сфери, забезпечення доступу до інформації зацікавленим суб'єктам в режимі онлайн;
- аналізу стану і тенденцій функціонування ринку праці, рівня конкурентоспроможності людських ресурсів, чинників впливу на неї, ризиків і загроз у соціально-трудої сфері;
- інформування усіх учасників соціально-трудоїх відносин щодо ситуації на ринку праці, змін та нововведень.

Наступним важливим елементом соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів виступають відповідні методи. Стосовно підходів до їх класифікації також можна відзначити їх широку різноманітність. Зокрема, розрізняють методи прямої та непрямой дії, адміністративні та організаційні [29]; методи ринкового саморегулювання та державного регулювання [64]; правові, адміністративні, організаційні, економічні та соціальні методи [222] тощо.

Не можна не погодитися із твердженням Лутай Л.А. і Тюленева С.А., які підкреслюють важливість нагального вжиття заходів щодо вдосконалення регуляторного впливу на функціонування ринку праці, включаючи засоби державного регулювання, договірної регулювання й саморегулювання. Задля цього слід запроваджувати комплекс фінансових, законодавчих та нормативно-методичних інструментів регулювання [128].

Пасека С.Р. констатує, що задля створення належних передумов для мотивації людських ресурсів до систематичного розвитку й примноження інтелектуального потенціалу мають бути впроваджені дієві засоби державної підтримки на всіх рівнях. Важливо, щоб зазначені заходи були спрямовані на підвищення якісних характеристик людських ресурсів у межах систем освіти, медицини, науки, соціального захисту населення, а також оптимізації політики оплати праці та доходів [163].

Беручи до уваги вищевикладене, методи механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів проілюструємо за допомогою наступної схеми (рис. 1.6).

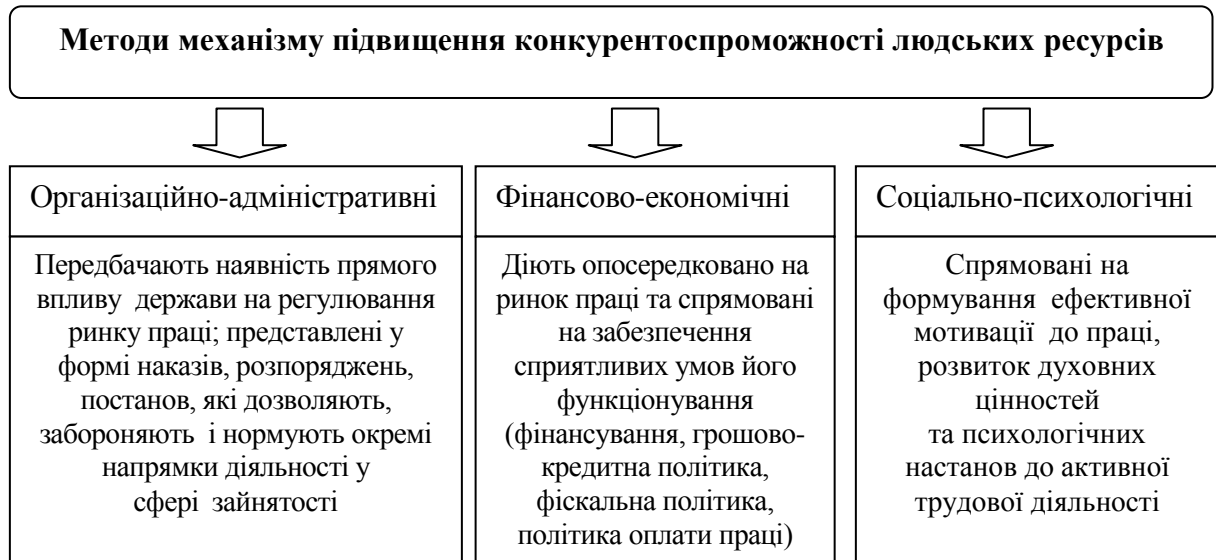


Рис. 1.6. Методи механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено на основі [60].

До одного із ключових елементів механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів необхідно віднести також відповідні політики: соціальну, економічну, науково-технічну, кадрову, культурну, цифрову.

Соціальна політика в цілому має бути орієнтована на формування відповідних соціальних цінностей, тобто «низки фундаментальних соціальних благ, які виступають основою стабільного існування і розвитку соціуму (мир, пріоритетність збереження життя та дотримання гідності особистості, соціальна справедливість, всебічний розвиток особистості, гідні умови життя, духовні цінності)» [203, с. 54].

Економічна політика має на меті забезпечення гідної оплати праці, справедливого розподілу доходів, прискорення темпів економічного зростання країн, територій, суб'єктів господарювання.

Науково-технічна політика передбачає впровадження досягнень науково-технічного прогресу і четвертої промислової революції, автоматизованих технологій і засобів, підвищення якості робочих місць та їх належне технічне оснащення.

Кадрова політика повинна забезпечувати формування, ефективний розподіл, використання і розвиток людських ресурсів, сприяти всебічному примноженню ресурсів праці, підвищенню конкурентних переваг людських ресурсів відповідно до сучасних реалій.

Культурна політика повинна сприяти загальному зростанню духовних і культурних цінностей особистості, розвитку емоційного інтелекту, імплементації гуманістичних підходів у суспільстві.

В умовах формування інформаційно-мережевої економіки значно зростає актуальність цифрової політики держави, яка має бути спрямована на розвиток цифрової грамотності, навичок використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій всіма верствами населення, подолання «цифрового розриву», діджиталіцію суспільно-економічних відносин взаємодії на всіх рівнях.

Прикладами конкретних інструментів, що знаходять застосування у рамках механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів можуть слугувати стратегії, програми, законодавчі акти, проекти, гранти, фінансове забезпечення тощо.

Необхідно констатувати, що в Україні, на відміну від ідеальної теоретичної моделі механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, фактично існує застаріла модель механізму, що не відповідає потребам інформаційно-мережевої економіки.

Питанням оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях присвячені наукові праці багатьох вітчизняних фахівців. Зокрема, розглядаючи методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів, Пляшко О.С. на регіональному рівні виокремлює такі компоненти інтегрального індексу, як:

соціально-демографічна, освітньо-професійна, мотиваційна, інтелектуальна, інноваційно-креативна, культурна, духовно-інформаційна [171].

Актуальний з практичної точки зору підхід до оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці пропонує Геращенко І.М. Автор використовує для цього компетентнісний підхід (включаючи групи компетентностей – функціональну, інтелектуальну, соціальну, особистісну та ситуативну) та метод експертних оцінок із подальшим групуванням за трьома рівнями: низький (від 0 до 0,2), середній (від 0,2 до 0,6), високий (від 0,6 до 1,0) [36].

Ястремська О.М. та Геращенко І.М. акцентують увагу на оцінюванні й зіставленні рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання із застосуванням методу нечітких множин [246].

Шубалий О.М. під час дослідження конкурентоспроможності працівників на ринку праці у регіональному вимірі відзначає доцільність розгляду конкурентоспроможності людських ресурсів у широкому (здатність перемагати у конкурентній боротьбі) та вузькому значенні (характеристики працівника, сильні і слабкі сторони, наявний потенціал до розвитку) [241].

Брич В.Я. та Колодницька О.З. розглядають конкурентоспроможність людських ресурсів у якості інтегрального показника, що формується на основі якостей працівника, на основі яких підприємство визначає порівняльні переваги та доцільність його працевлаштування [18].

До конкретних показників-індикаторів оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів Геращенко І.М. відносить: «кваліфікацію, стаж роботи за професією, вік, освіту, фізіологічні характеристики, соціально-побутові характеристики, професіоналізм, компетентність, особистісні якості, інноваційний потенціал, мотиваційний потенціал, умови найму, якість праці, продуктивність праці, оплату праці (частку витрат на оплату праці у собівартості продукції, умови праці

працівників (частку працівників, які працюють в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам)» [35].

Ільчишин С.М. до показників моніторингової оцінки включає низку кількісних і якісних індикаторів, включаючи освітній рівень людських ресурсів, прагнення до саморозвитку, здатність до генерування нових ідей та інновацій, наявність аналітичних здібностей, спроможність розв'язувати нестандартні завдання, високу адаптивність до змін в оточенні [72].

Розвиток інформаційно-мережевої економіки обумовлює суттєві зміни у глобальних трендах зайнятості населення та підходах до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці. У сфері зайнятості на сьогоднішній день тенденції є доволі суперечливими. З одного боку, відкриваються широкі можливості внаслідок комп'ютеризації, роботизації складних виробничих процесів, розширюються можливості працевлаштування у сфері послуг, розвиваються різноманітні форми нестандартної зайнятості, у тому числі дистанційної. З іншого боку, вивільнення працівників традиційних професій, старіння населення, і зокрема, висока частка людських ресурсів старших вікових груп у складі трудового потенціалу, які не завжди здатні опанувати сучасні цифрові технології та засоби інформаційної взаємодії, становить суттєву загрозу соціальній захищеності відповідних категорій працівників на ринку праці.

У контексті розвитку сучасної моделі праці та зайнятості вітчизняні вчені наголошують на формуванні нової соціально-трудової платформи «Праця 4.0». Унаслідок виходу на ринок праці так званого «цифрового покоління» (або покоління Z), яке характеризується амбітністю, гіперактивністю, емоційністю та підвищеною конфліктністю, дослідники прогнозують підвищення конкуренції на міжособистісному рівні як у трудових колективах, так і в суспільстві загалом [103].

Все більшу увагу з боку науковців привертають проблеми нестандартної та атипової зайнятості, трансформації форм неформальної зайнятості [106]. Значною проблемою є також прогнозоване масове

вивільнення низькокваліфікованих робітників, незатребуваність на ринку праці певної частини молодих фахівців з вищою освітою на момент їх випуску відповідними навчальними закладами внаслідок навчання за спеціальностями, які у майбутньому будуть неактуальними [46].

Інформаційно-мережева економіка вимагає, у першу чергу, наявності розвинених навичок використання інформаційно-комунікативних технологій, розвитку форм горизонтальної взаємодії між учасниками соціально-трудоких відносин, фірмами, бізнес-структурами та їх об'єднаннями.

Важливе значення в контексті формування та розвитку конкурентних переваг людських ресурсів має використання таких новітніх підходів і технологій, як коучинг, талант-менеджмент, рекрутинг, програми розвитку емоційного інтелекту, гейміфікація, менеджмент знань. Це надає можливість суттєво підвищити компетентність та лояльність працівників, а отже, відповідно, зростає продуктивність та результативність їх праці [61].

Своєрідним викликом як для закладів вищої освіти, так і для працівників виступає дедалі більша затребуваність низки новітніх та міждисциплінарних професій, таких як «нано-медик», «віртуальний юрист», «інтернет-маркетолог» тощо [213].

Зважаючи на вищевикладене, конкурентні переваги людських ресурсів в умовах сьогодення та в майбутньому характеризуватимуться як наявністю актуальних професійних структурованих знань («hard skills»), які більшою мірою піддаються процесам систематизації, обліку та оцінювання, так і відповідних м'яких, або соціальних навичок («soft skills»), які значно складніше виміряти та оцінити. Найбільш поширеними і затребуваними «soft skills» виступають комунікативність, здатність працювати у команді та взаємодіяти з іншими людьми у будь-якій сфері, лідерські навички, урівноваженість та креативність тощо.

В умовах становлення інформаційно-мережевої економіки стрімко зростає інформаційне навантаження, оскільки обсяги інформації, яка є доступною в цілому, яку необхідно опрацювати, систематизувати,

верифікувати та вибрати найбільш суттєве, зростає у геометричній прогресії. Тому конкурентоспроможний працівник повинен володіти навичками роботи з великими та надвеликими обсягами інформації, включаючи застосування технологій аналізу даних та прийняття рішень, критичного осмислення всієї сукупності отриманої інформації (оцінювання її достовірності, повноти, релевантності тощо).

Оскільки інформаційно-мережева економіка є надзвичайно динамічною, значними конкурентними перевагами за таких умов виступають здатність до безперервного професійного розвитку і отримання нових актуальних знань, адаптивність до змін у внутрішньому і зовнішньому оточенні, подолання внутрішнього опору змінам.

Нові економічні, технологічні і соціальні реалії, які створює інформаційно-мережева економіка, обумовлюють потребу у володінні працівниками такими конкурентними якостями, як мобільність, гнучкість, активність, стресостійкість, здатність до стратегічного мислення, відповідальність, пунктуальність, цілеспрямованість, вміння виявляти ризики і запобігати їм, високо розвинені навички тайм-менеджменту та самоменеджменту.

Розвиток вищеперелічених особистісних і професійних якостей працівників здатний забезпечити довгострокові конкурентні переваги людських ресурсів у глобалізованому світі, підвищити їх конкурентоспроможність на територіальному, національному і міжнародному ринках праці, збільшити шанси ефективної зайнятості, отримання гідної оплати праці, підвищення рівня та якості життя в цілому.

Висновки до розділу 1

За результатами дослідження теоретичних аспектів функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки зроблено такі висновки:

1. Констатовано, що в процесі розгляду конкурентоспроможності людських ресурсів враховується процес набуття конкурентних переваг незалежно від вікової приналежності особи, що дозволяє здійснювати комплексний аналіз на всіх етапах формування й розвитку її конкурентоспроможності.

2. Запропоновано розуміти «конкурентоспроможність людських ресурсів» як властивості, які характеризують їх спроможність здобувати переваги над іншими суб'єктами, що обумовлюється збалансованістю поєднання кількісних та якісних характеристик людини, вартості послуг праці, враховуючи специфіку інформаційно-мережевої економіки, а саме: розширення вікових меж формування конкурентних переваг та отримання доходу в умовах цифровізації; рівень доходу, режим праці й відпочинку за умови використання новітніх інформаційно-комунікативних технологій стають все більш гнучкими та залежать, у першу чергу, від здібностей, знань, навичок, цифрової грамотності конкретної особи.

3. Наголошено, що в умовах цифрової трансформації економіки та глобалізації усіх сфер суспільного життя актуалізується значущість саме глобальної конкурентоспроможності людських ресурсів. Однак варто виокремлювати також особистісний, мікроекономічний, галузевий, територіальний, макроекономічний рівні конкурентоспроможності.

4. Встановлено, що на функціонування ринку праці і соціально-трудова відносин суттєвий вплив чинять новітні тренди у сфері діджиталізації та інформаційно-мережевої взаємодії, такі як розвиток автоматизації та роботизації, хмарні технології, Інтернет речей, технології штучного інтелекту, гіг-економіка, віртуалізація робочих місць, екологізація тощо. У поєднанні зі стрімким розвитком нестандартної та атипової зайнятості зазначені тренди містять як низку переваг, так і відповідних ризиків та загроз в контексті забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів.

5. Відзначено, що на сьогодні суттєво змінюються підходи до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів за такими ознаками, як: рівень конкуренції, вимоги до освіти, розташування робочого

місця, контроль за використанням робочого часу, якісні характеристики працівника, звітність про виконану роботу, взаємодія між керівництвом і працівниками, засоби комунікації, обсяг стимулювання, підвищення кваліфікації.

6. Стосовно чинників формування конкурентоспроможності людських ресурсів, то вони можуть бути згруповані за низкою різноманітних ознак: за змістом, фазами відтворення, характером, рівнем, тривалістю, напрямками та керованістю впливу, кінцевим ефектом дії тощо. Найчастіше виділяють політичні, економічні, соціальні, технологічні, правові, інформаційні та екологічні чинники.

7. До найбільш поширених груп методів механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів можна вказати: організаційно-адміністративні, фінансово-економічні, соціально-психологічні. Інструментами даного механізму виступають стратегії і програми розвитку, проекти, гранти, фінансове забезпечення та ін.

Результати теоретичних досліджень даного розділу наведено у таких публікаціях автора [24; 84; 85; 88; 89].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СТАНУ І ТЕНДЕНЦІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

2.1. Міжнародні аспекти забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів: компаративна характеристика

В умовах глобалізації соціально-економічних відносин у світі питання забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці стає особливо актуальним. Рівні соціально-економічного розвитку країн світу і територій в межах однієї держави суттєво відрізняються, тому посилюється міграція кваліфікованих фахівців, відбувається масовий рух робочої сили між країнами та регіонами. Як результат, існує великий дисбаланс на ринку праці, оскільки, з одного боку, низький рівень наявних людських ресурсів не відповідає кількісним та якісним потребам роботодавців, а з іншого боку, низька якість доступних робочих місць не відповідає вимогам та очікуванням висококваліфікованих працівників. В обох випадках наявні людські ресурси неконкурентоспроможні на ринку праці певної території. На рівень конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці впливає значна кількість соціальних та економічних аспектів, таких як заробітна плата, розвиток відносин соціального партнерства, кваліфікація трудових ресурсів, постійний професійний розвиток, формування соціального капіталу та інші. В останні роки завдяки оцифруванню всіх видів діяльності вплив такого аспекту, як рівень кваліфікації персоналу у сфері використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, швидко зростає.

Таким чином, слід враховувати, що на ринку праці неконкурентоспроможними можуть бути не лише працівники з низьким рівнем професійної підготовки, умінь та навичок, а й висококваліфіковані

працівники – якщо їм пропонують роботу з низькою оплатою та умовами праці, або якщо соціально-економічний розвиток певної території та соціальні умови їх не задовольняють. Ось чому на макро- та мезорівнях зростає потреба враховувати аспекти міграції. Також визначальною рисою сучасних реалій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є підвищення ролі соціальних аспектів, наявність професійних та комунікативних навичок, високий емоційний інтелект, навички використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, мережева взаємодія завдяки швидкому поширенню цифровізації у всіх сферах соціально-економічного життя.

Метою даного розділу дослідження є порівняльна оцінка соціально-економічних передумов забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів та розробка шляхів її вдосконалення в міжнародному вимірі внаслідок тенденцій глобалізації та швидкого поширення інформаційно-комунікаційних технологій у світі [250].

У міжнародному вимірі соціально-економічні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів можуть бути оцінені на основі даних Всесвітнього економічного форуму, звітів Світового банку та інших міжнародних організацій. Проаналізуємо такі компоненти, як кваліфікація людських ресурсів, рівень розвитку ринку праці, оплата праці та продуктивність праці, співпраця у відносинах між роботодавцями та працівниками, соціальний капітал, сприйняття ІКТ. Наступним кроком є аналіз та порівняння цих показників із рівнем ВВП на душу населення та середньомісячною зарплатою працівників (Додаток Е, табл. Е.1).

Згідно з Глобальним звітом про конкурентоспроможність (2019) [252], рейтинг 35 вибраних країн за рівнем розвитку навичок у 2019 році має наступну форму (рис. 2.1). Як бачимо, до п'яти провідних країн із обраної групи належать Швейцарія (86,7; за шкалою 0-100), Данія (85,7), Фінляндія (85,7), Нідерланди (84,6) та Німеччина (84,2).

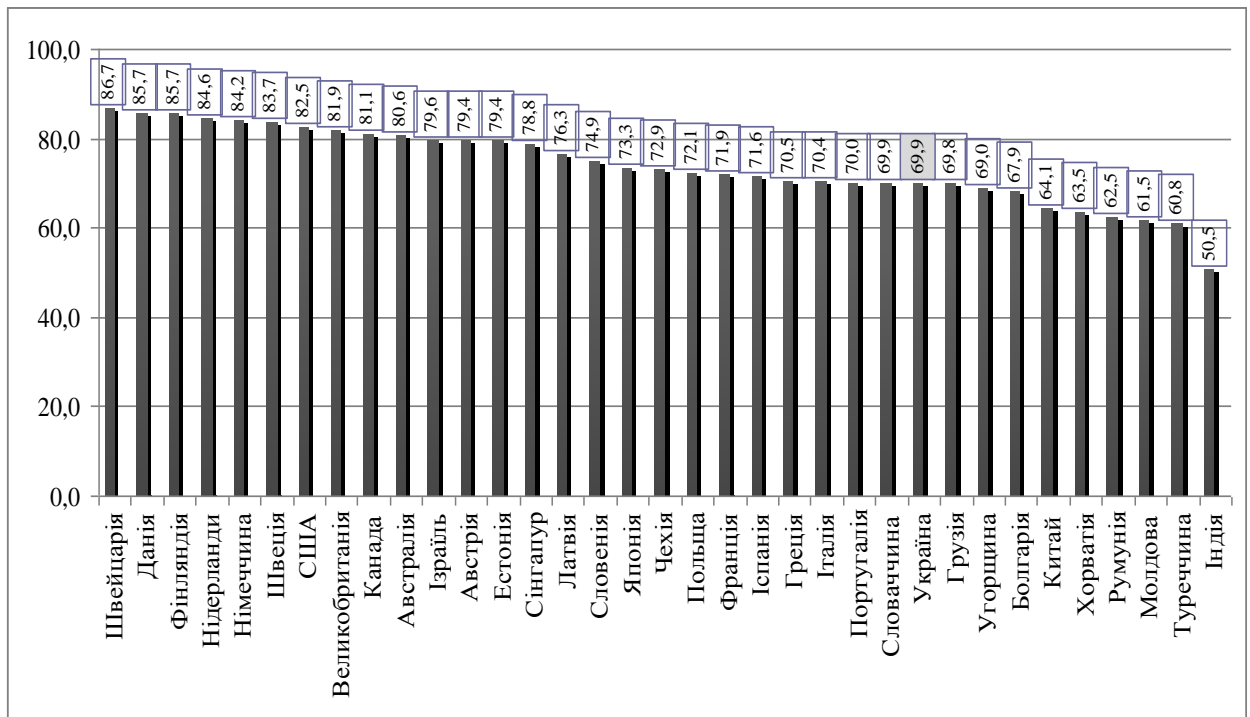


Рис. 2.1. Рейтинг країн світу за рівнем розвитку навичок робочої сили у 2019 р.

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [252]

Що стосується України, значення рівня розвитку навичок робочої сили у цій країні становить 69,9, вона межує з Португалією (70,0), Словацькою Республікою (69,9), Грузією (69,8) та Угорщиною (69,0). Наприклад, в Індії рівень розвитку навичок є набагато нижчим, маючи значення лише 50,5.

Слід підкреслити, що показник рівня кваліфікації є інтегральним і включає такі компоненти, як поточна робоча сила, навички поточної робочої сили (зокрема, ступінь підготовки персоналу, якість професійної підготовки, набір випускників, цифрові навички серед активного населення, простота пошуку кваліфікованих працівників), майбутньої робочої сили та навичок майбутньої робочої сили. Усі ці показники надзвичайно важливі для підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів у країнах світу. Тому ці резерви зростання необхідно враховувати при розробці національних стратегій, планів та програм розвитку людських ресурсів.

На рис. 2.2 представлені результати рейтингу 35-ти обраних країн за рівнем розвитку ринку праці у 2019 році. За цим показником лідерами є

Сінгапур (81,2), Швейцарія (79,5), Данія (78,2) та США (78,0), тоді як досить низьким є рівень в Індії (53,9), Туреччині (52,9) та Греції (52,7).

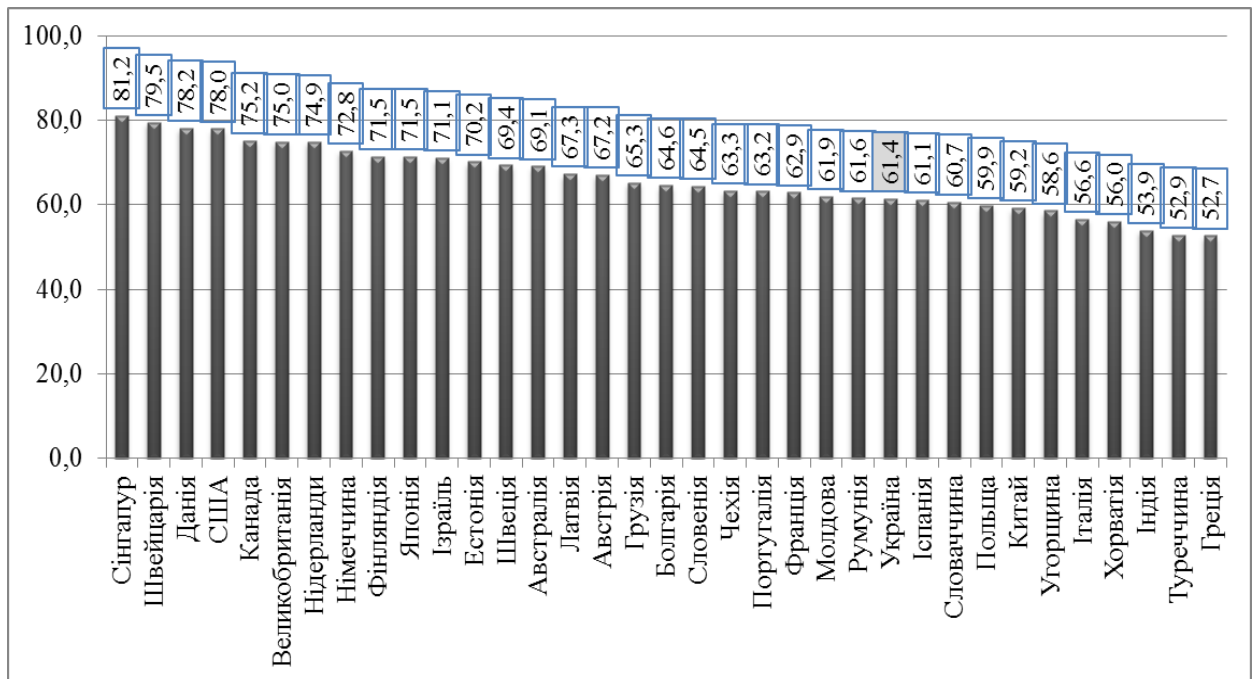


Рис. 2.2. Рейтинг країн світу за рівнем розвитку ринку праці, 2019 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [252]

В Україні рівень розвитку ринку праці оцінюється значенням 61,4, найближчими сусідами за показником є Румунія (61,6) та Іспанія (61,1). У свою чергу, рівень розвитку ринку праці містить 12 показників, які поділяються на дві групи: перша група характеризується гнучкістю, друга група – рівнем стимулювання. Відповідно до мети даного дослідження, найбільший практичний інтерес представляють такі субіндекси, як рівень оплати праці та продуктивності праці, а також рівень співпраці у відносинах працівників та роботодавців.

Отже, оплата праці та продуктивність праці є найважливішими економічними аспектами підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. При цьому, низька заробітна плата призводить до відсутності зацікавленості персоналу у високопродуктивній праці та посилює міграційні настрої населення. З іншого боку, низький рівень продуктивності праці персоналу (що може бути пов'язано, наприклад, з недостатнім технологічним

рівнем та застарілим обладнанням) призводить до неможливості підвищення заробітної плати.

Як бачимо з рис. 2.3, найкращі показники за рівнем оплати праці та її продуктивності в 2019 році продемонстрували Сінгапур (74,6), Швейцарія (74,6), США (71,1) та Німеччина (69,8), найгірші значення з обраної групи у наступних країнах – Греція (41,4), Угорщина (41,0), Хорватія (39,8) та Італія (35,5). Значення цього показника в Україні знаходиться на середньому рівні і становить 55,6.

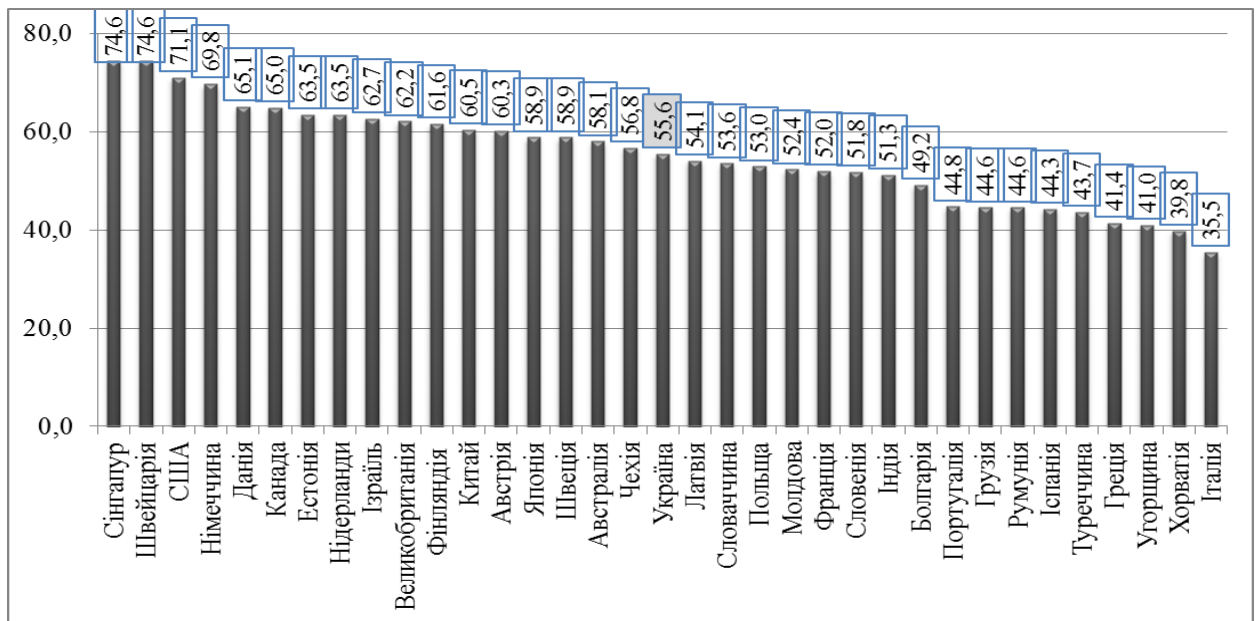


Рис. 2.3. Рейтинг країн світу за рівнем оплати праці та її продуктивності, 2019 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [252]

Рейтинг 35-ти обраних країн за рівнем співпраці у відносинах працівників та роботодавців у 2019 році характеризується наступною формою (рис. 2.4). Найкращі результати співпраці у відносинах працівників та роботодавців мали місце в Сінгапурі (85,3), Швейцарії (85,2), Данії (81,0), Нідерландах (80,8) та Японії (79,9). Найнижчі значення серед обраних країн мали Болгарія (49,4), Італія (49,4), Туреччина (47,3) та Хорватія (39,8). Як і в попередньому випадку, значення цього показника в Україні має також середній рівень (54,8).

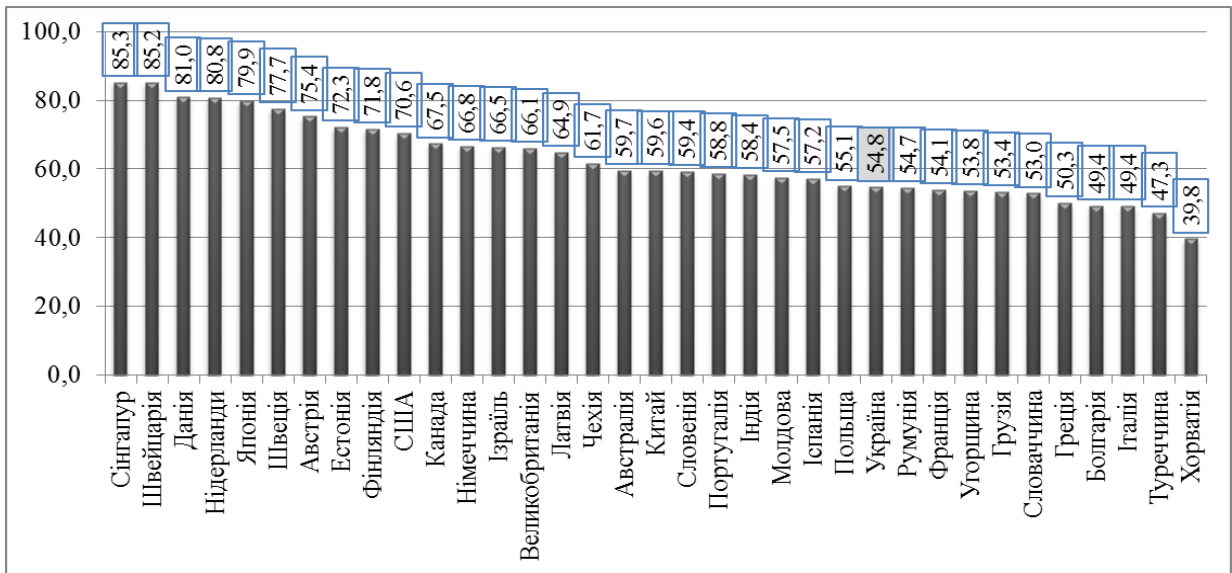


Рис. 2.4. Рейтинг країн світу за рівнем співпраці у відносинах працівників та роботодавців, 2019 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [252]

Іншим важливим показником підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів є рівень розвитку соціального капіталу (рис. 2.5).

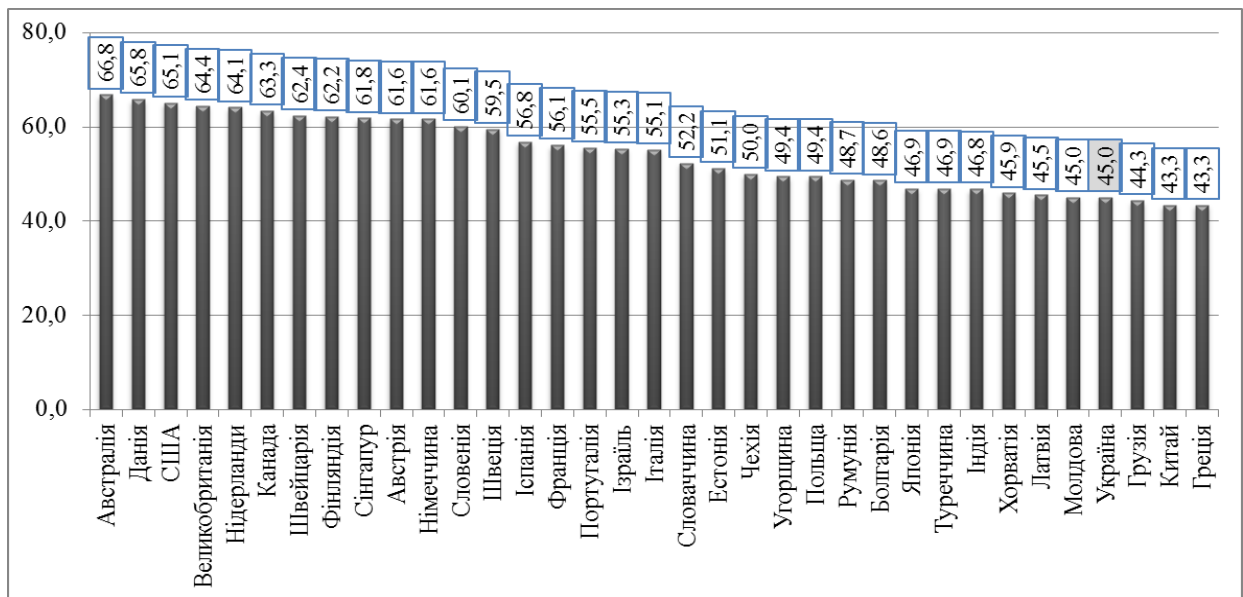


Рис. 2.5. Рейтинг країн світу за рівнем розвитку соціального капіталу, 2019 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [252]

Так, за рівнем соціального капіталу провідні позиції займають Австралія (66,8), Данія (65,8), США (65,1), Великобританія (64,4) та Нідерланди (64,1). У

цьому випадку Україна стала однією з країн-аутсайдерів серед обраної групи. Таким чином, рівень соціального капіталу мав значення: в Україні та Молдові – 45,0, в Грузії – 44,3, у Китаї та Греції – 43,3. Результати рейтингу засвідчили, що сьогодні Україна повинна зосередити значні зусилля на формуванні та розвитку соціального капіталу.

Варто підкреслити, що з точки зору цифровізації навички використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) стають одними з найважливіших та найнеобхідніших на ринку праці. Важливість цих навичок також швидко зростає через значне поширення віддаленої зайнятості під час глобальної пандемії коронавірусу. Тому було проаналізовано такий показник, як рівень сприйняття ІКТ (рис. 2.6).

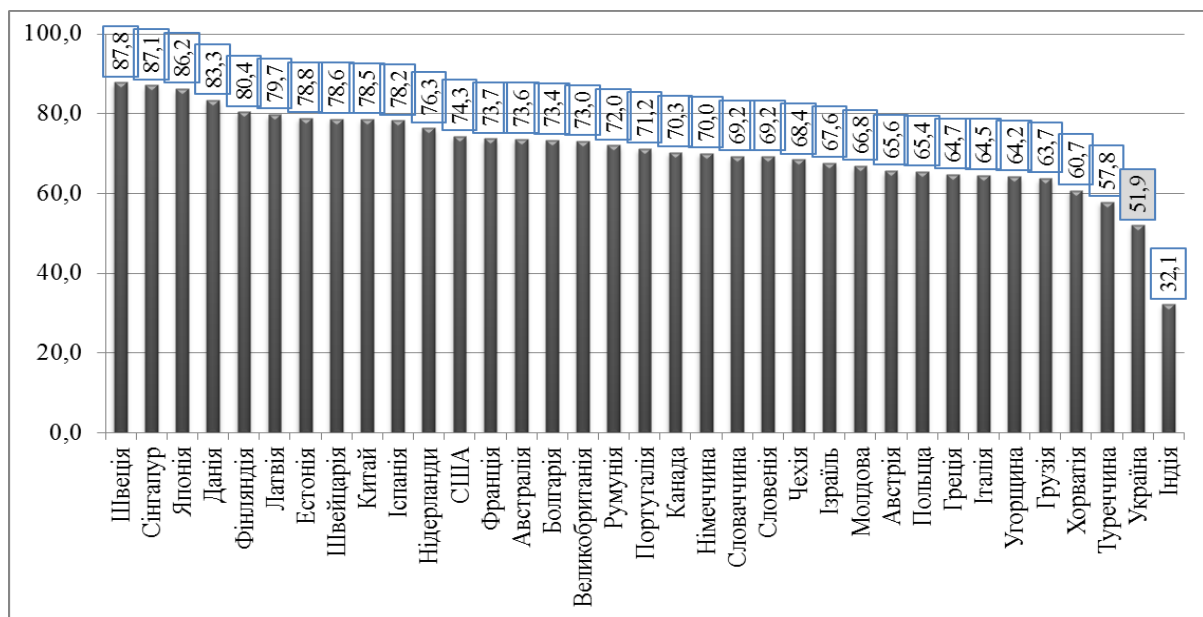


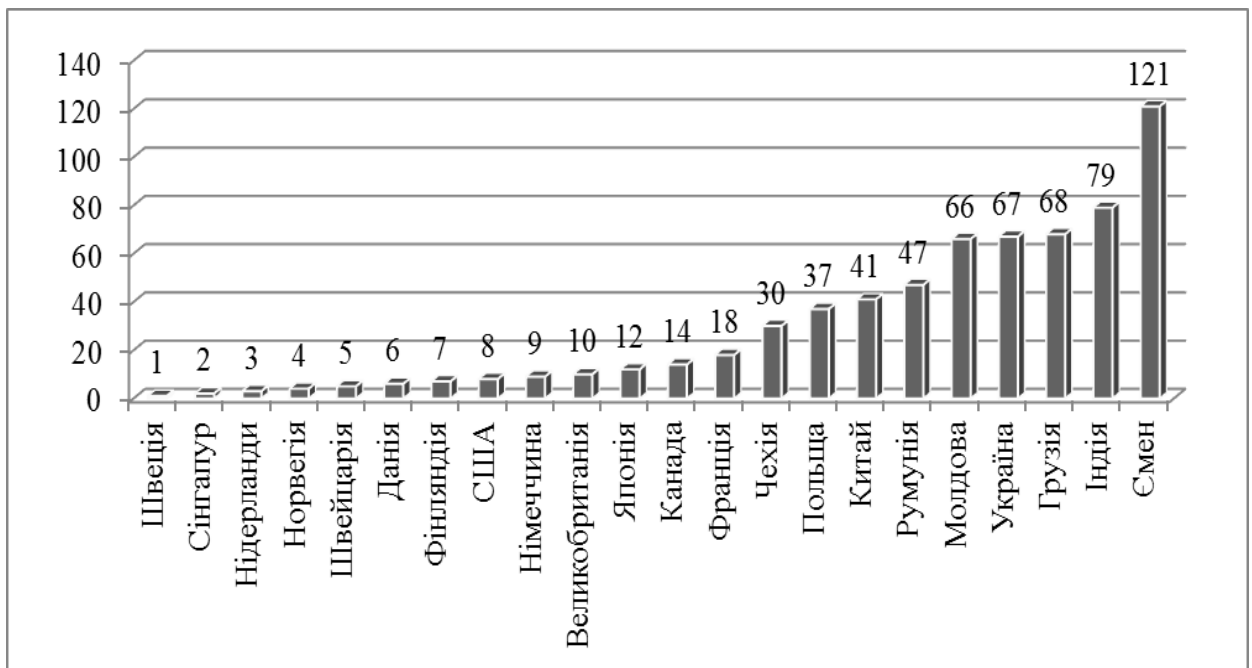
Рис. 2.6. Рейтинг країн світу за рівнем сприйняття ІКТ, 2019 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [252]

Найвищий рівень сприйняття ІКТ мав місце у Швеції (87,8), Сінгапурі (87,1), Японії (86,2), Данії (83,3) та Фінляндії (80,4). Водночас в Україні значення цього показника є набагато нижчим – 51,9 у 2019 році. Найнижчий серед групи країн рівень сприйняття ІКТ відзначений в Індії – лише 32,1. Отже, можна констатувати, що подальший розвиток ІКТ є надзвичайно цінним і найбільш актуальним для України.

Ще одним із показників, який дозволяє здійснювати комплексний порівняльний аналіз за різними країнами світу, є індекс мережевої готовності (Networked Readiness Index – NRI). Даний індекс являє собою основу для оцінки впливу інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) на рівень розвитку та конкурентоспроможності країн [255].

У 2019 році до п'ятірки країн-лідерів за індексом мережевої готовності увійшли Швеція, Сінгапур, Нідерланди, Норвегія та Швейцарія (рис. 2.7).



* Всього у рейтингу представлено дані 121 країни

Рис. 2.7. Рейтинг країн світу за індексом мережевої готовності (NRI) у 2019 році

Джерело: складено на основі [255]

Україна за даним показником знаходиться на 67 місці серед 121 країни світу, межуючи у рейтингу з такими країнами, як Молдова (66 місце) та Грузія (68 місце). Останнє, 121 місце в рейтингу займає Ємен [89].

У розрізі складових індексу мережевої готовності Україна посіла у 2019 році такі місця (табл. 2.1): за мірою впливу мережевої готовності на економіку – 75 місце, на якість життя – 82 місце, на забезпечення цілей сталого розвитку – 43 місце, а на субіндекс людського розвитку в цілому – 63 місце із 121 країни.

Таблиця 2.1

Складові індексу мережевої готовності України у 2019 році

Складові	Рейтинг	Значення	Складові	Рейтинг	Значення
Технологічний субіндекс:	71	43,01	Субіндекс людського розвитку:	63	42,05
1. Доступність	78	53,72	1. Індивідуальне використання	68	53,88
2. Зміст	56	48,74	2. Використання бізнес-спільнотою	48	35,69
3. Технології майбутнього	82	26,57	3. Використання урядом	87	36,58
Субіндекс урядування:	67	58,32	Субіндекс впливу:	65	52,31
1. Довіра	70	53,00	1. Економіка	75	15,76
2. Регулювання	72	61,26	2. Якість життя	82	54,97
3. Інклюзія	70	60,69	3. Сталий розвиток	43	86,22

Джерело: складено на основі [255]

До числа найважливіших економічних передумов підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів належить рівень економічного розвитку країн загалом. У процесі ранжирування країн за рівнем ВВП на душу населення було підкреслено дуже значну диференціацію (рис. 2.8).

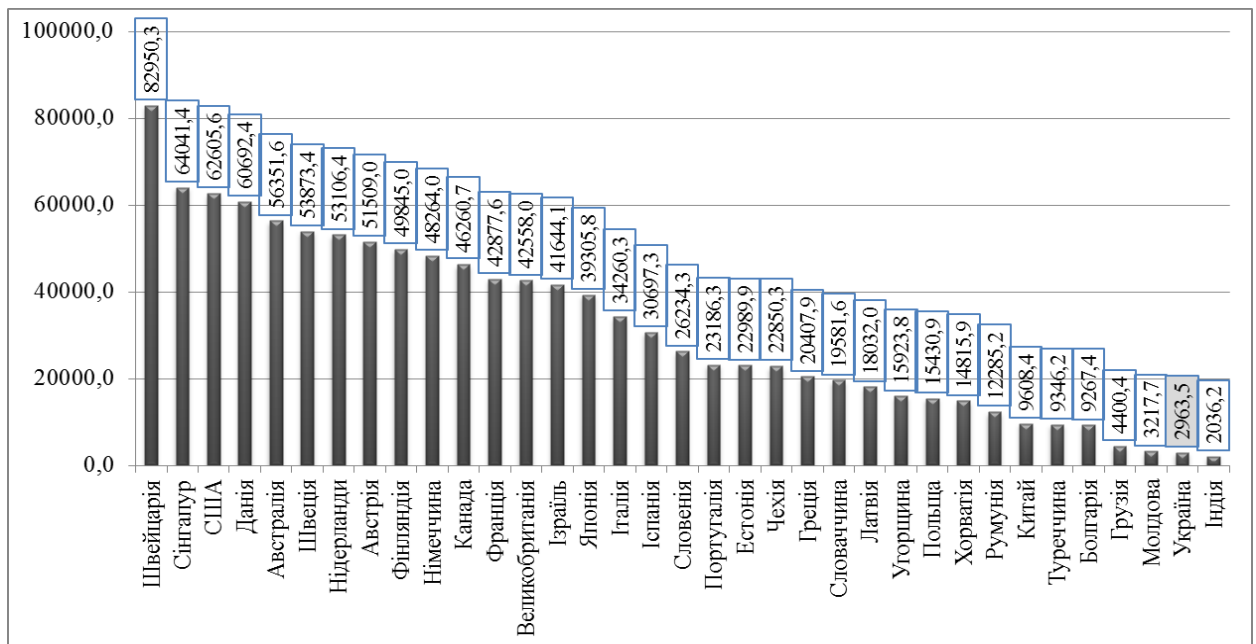


Рис. 2.8. Рейтинг країн світу за рівнем ВВП на душу населення (дол. США), 2019 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [252]

Як бачимо, у найбільш розвинених країнах світу розмір ВВП на душу населення є дуже високим. Наприклад, у Швейцарії – 82950,3 дол. США, Сінгапурі – 64041,4 дол. США, США – 62605,6 дол. США, Данії – 60692,4 дол. США, Австралії – 56351,6 дол. США у 2019 р. Найменші значення ВВП на душу населення демонструють Грузія – 4400,4 дол. США, Молдова – 3217,7 дол. США, Україна – 2963,5 дол. США та Індія – 2036,2 дол. США. Отже, різниця між ВВП на душу населення, наприклад, між Швейцарією та в Україною становить майже 28 разів.

Низький розмір ВВП на душу населення стає причиною міграції кваліфікованих фахівців за кордон з України та має прямий вплив на рівень зарплат. Зокрема, рівень середньомісячної заробітної плати в Україні в 2017 році досяг лише 261,2 доларів США, тоді як у сусідніх країнах – 1285,6 доларів США у Чехії, 1122,5 доларів США у Польщі, 819,4 доларів США у Румунії. У найбільш розвинених країнах світу рівень середньомісячної заробітної плати набагато вищий: у Швейцарії – 7351,7 дол. США, у Данії – 5487,1 дол. США, у США – 5046,5 дол. США (рис. 2.9).

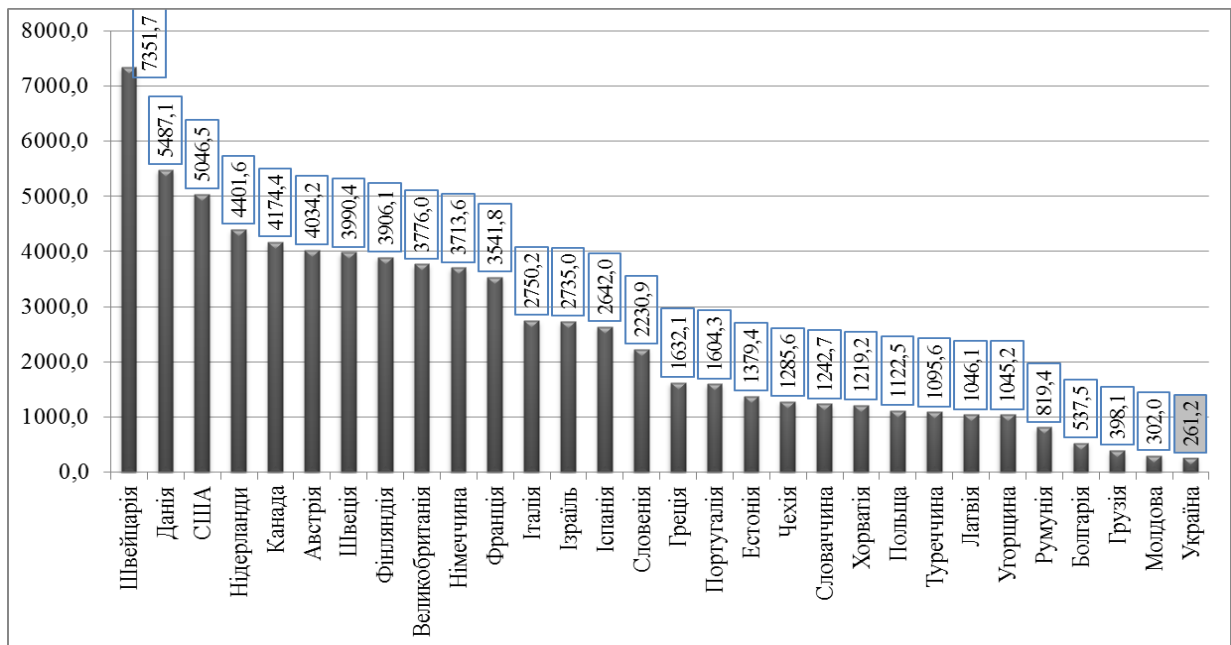


Рис. 2.9. Рейтинг країн світу за рівнем середньомісячної заробітної плати (дол. США), 2017 рік

Джерело: складено за даними [158]

Проаналізувавши значення індексу людського розвитку за країнами світу у 2019 році (рис. 2.10), можемо констатувати, що найвищі його значення були зафіксовані у Швейцарії (0,955), Німеччині (0,947), Швеції (0,945), Австралії (0,944), Нідерландах (0,944), Данії (0,940). Україна ж мала досить суттєво нижче значення індексу людського розвитку (0,779), межуючи з такими країнами, як Грузія (0,812) та Китай (0,761). Оскільки даний показник містить три ключові компоненти (тривалість здорового життя, освіченість та гідний рівень життя), можемо констатувати, що найбільше відставання України від розвинених країн світу має місце за економічною складовою, зважаючи на низький рівень валого національного доходу на душу населення.

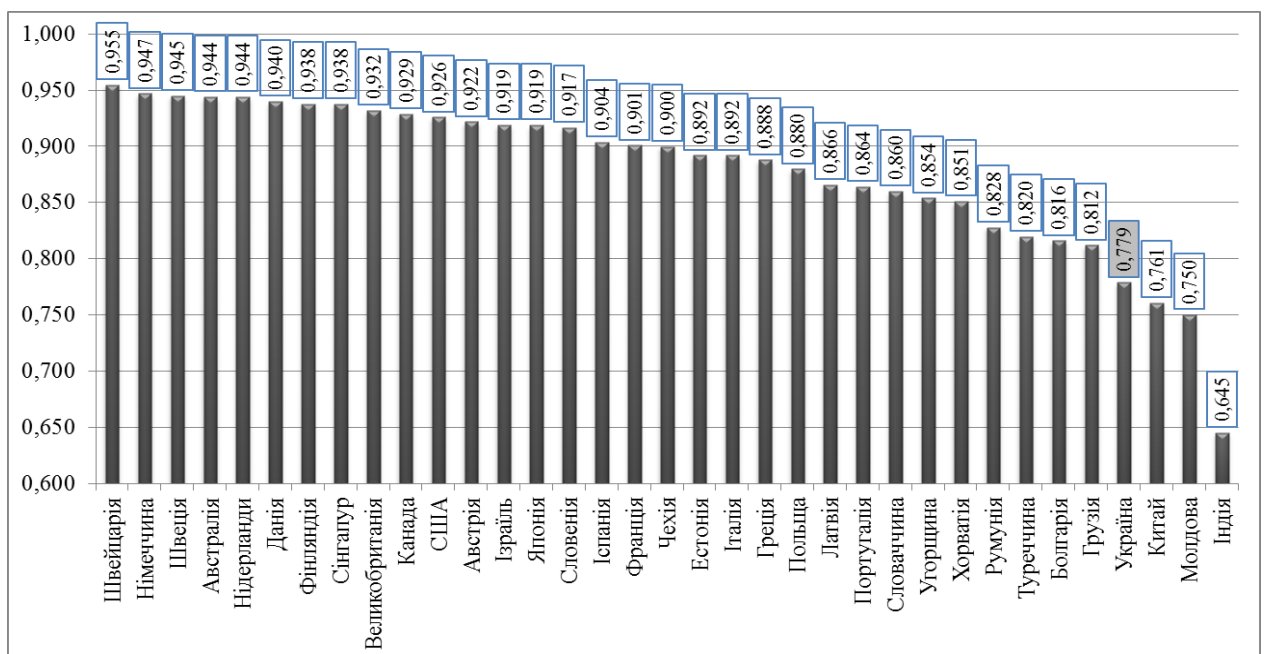


Рис. 2.10. Рейтинг країн світу за індексом людського розвитку, 2019 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [248]

На рис. 2.11 відображено рейтинг країн світу за індексом людського капіталу у 2020 році. Як бачимо, найвище значення серед усіх країн світу було притаманне Сінгапуру (0,88), також високими є рівні індексу у Канаді (0,80), Фінляндії (0,80), Японії (0,80), Швеції (0,80). В Україні індекс людського капіталу становив 0,63, а близькі значення даного показника мали місце у Туреччині (0,65), Китаї (0,65), Болгарії (0,61).

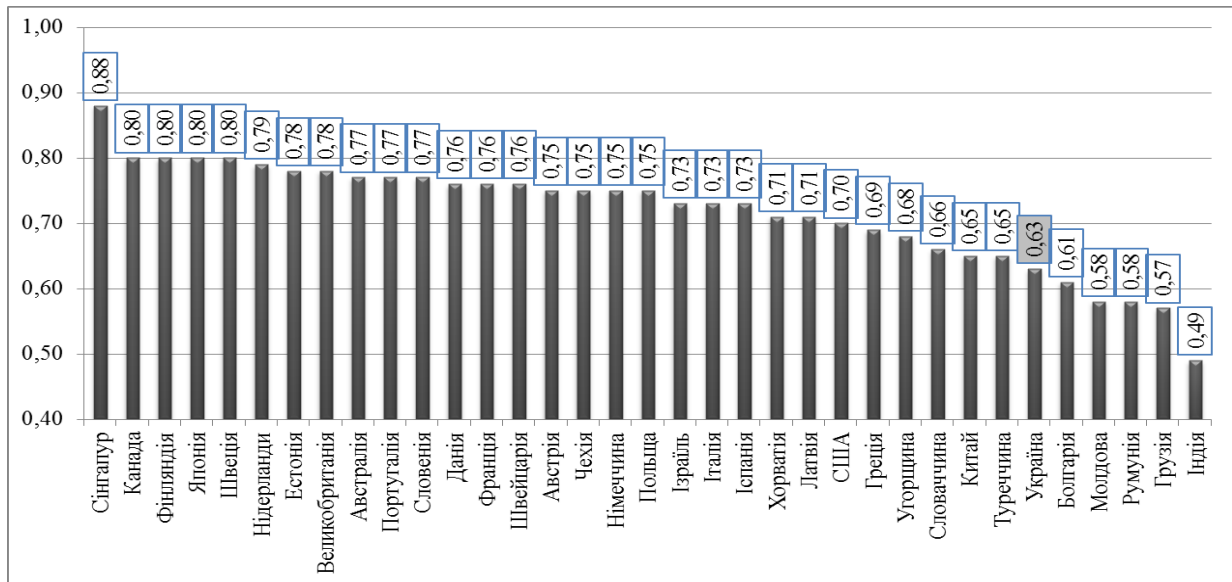


Рис. 2.11. Рейтинг країн світу за індексом людського капіталу, 2020 рік

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [254]

Вагомий практичний інтерес становить дослідження складових глобального інноваційного індексу, що безпосередньо пов'язані із формуванням конкурентних переваг людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. До таких показників у складі глобального інноваційного індексу вважаємо за доцільне віднести рівень розвитку ІКТ, наявність працівників у знаннєвій сфері, генерування знань, дифузю знань та онлайн-креативність (табл. 2.2).

Проведений аналіз засвідчив, що лідерами з-поміж досліджуваних країн за розвитком ІКТ є Великобританія (93,6), Данія (92,4), Нідерланди (91,0), Франція (90,8), Сінгапур (90,6), а аутсайдерами – Україна (58,8), Індія (63,3), Грузія (64,8), Чехія (68,1) та Молдова (69,0). Необхідно підкреслити, що з числа наведених країн світу Україна має найнижче значення рівня розвитку ІКТ, що свідчить про її суттєве відставання у сфері інформатизації та комп'ютеризації від розвинених країн світу.

Стосовно показника працевлаштування у сфері знань можемо констатувати найбільш високі позиції Китаю (77,9), Швеції (76,8), Швейцарії (74,0), США (69,8) та Сінгапуру (68,5).

**Міжнародні компаратори формування конкурентних переваг
людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки, 2019 рік**

(у складі глобального інноваційного індексу)

	Рівень розвитку ІКТ	Працівники у сфері знань	Генерування знань	Дифузія знань	Онлайн-креативність
Австралія	88,6	53,0	42,5	20,3	51,5
Австрія	82,1	60,9	48,5	37,6	50,1
Болгарія	76,2	43,4	19,9	35,3	26,5
Великобританія	93,6	59,6	66,2	51,8	61,6
Греція	80,6	36,0	24,5	22,3	27,4
Грузія	64,8	30,0	19,5	12,5	19,4
Данія	92,4	65,6	62,0	42,5	68,6
Естонія	86,0	51,8	29,6	41,8	56,6
Ізраїль	80,7	61,4	52,9	72,9	57,6
Індія	63,3	25,9	19,8	54,0	9,1
Іспанія	88,2	46,3	37,1	34,7	34,6
Італія	83,7	38,8	41,9	32,1	31,6
Канада	85,3	48,3	49,3	34,9	50,6
Китай	75,8	77,9	70,4	44,5	4,1
Латвія	70,8	44,8	17,5	42,7	32,9
Молдова	69,0	30,8	31,7	25,4	18,0
Нідерланди	91,0	59,3	65,7	61,8	72,4
Німеччина	88,5	65,0	68,0	45,8	59,1
Польща	81,1	44,7	28,9	35,3	30,5
Португалія	83,8	41,8	33,2	26,0	38,5
Румунія	69,1	38,6	15,3	43,3	21,0
Сінгапур	90,6	68,5	35,8	57,5	46,8
Словаччина	74,8	43,6	23,0	34,3	26,7
Словенія	77,9	59,0	37,9	28,7	40,3
США	90,4	69,8	72,8	45,9	50,4
Туреччина	74,5	34,2	24,9	14,7	15,8
Угорщина	71,5	40,9	23,2	44,6	32,7
Україна	58,8	39,0	41,6	35,0	27,3
Фінляндія	87,7	66,9	64,2	65,9	65,2
Франція	90,8	60,6	46,8	49,1	45,6
Хорватія	72,2	39,6	24,3	30,9	25,5
Чехія	68,1	48,2	39,5	44,4	42,8
Швейцарія	85,8	74,0	87,9	57,9	68,3
Швеція	89,0	76,8	76,0	63,9	66,4
Японія	90,2	65,1	57,2	49,8	24,2

 - П'ятірка країн з найвищими значеннями  - П'ятірка країн з найнижчими значеннями

Джерело: складено за даними міжнародної статистики [253]

Найнижчий рівень працевлаштування у знаннєвій сфері зафіксовано в Індії (25,9), Грузії (30,0), Молдові (30,8), Туреччині (34,2) та Греції (36,0). Для України характерним є також вкрай низьке значення даного показника, який склав 39,0, що є свідченням негативної ситуації в контексті розвитку інтелектуальної зайнятості й конкурентоспроможності людських ресурсів.

Позиції досліджуваних країн стосовно рівня генерування знань розподілилися наступним чином: до п'ятірки лідерів увійшли Швейцарія (87,9), Швеція (76,0), США (72,8), Китай (70,4) та Німеччина (68,0), а аутсайдерів – Румунія (15,3), Латвія (17,5), Грузія (19,5), Індія (19,8) та Болгарія (19,9). Щодо України, то за показником генерування знань у складі аналізованих держав світу вона характеризується значенням нижче середнього (41,6).

У сфері дифузії знань найвищі значення у 2019 році мали Ізраїль (72,9), Фінляндія (65,9), Швеція (63,9), Нідерланди (61,8) та Швейцарія (57,9), натомість, найнижчі – Грузія (12,5), Туреччина (14,7), Австралія (20,3), Греція (22,3) та Молдова (25,4). У цьому порівнянні Україна також має рівень дифузії знань нижче середнього (35,0).

В контексті становлення інформаційно-мережевої економіки практичний інтерес становить рівень онлайн-креативності людських ресурсів. Як бачимо, він суттєво диференціюється за країнами світу. Так, якщо у Нідерландах значення цього показника складало 72,4, у Данії – 68,6, у Швейцарії – 68,3, в Швеції – 66,4, у Фінляндії – 65,2, то у Китаї – лише 4,1, в Індії – 9,1, у Туреччині – 15,8, в Молдові – 18,0, у Грузії – 19,4. Невисоким є рівень онлайн-креативності і в Україні, оскільки значення даного показника складало 27,3.

Використовуючи вищенаведені міжнародні компаратори, проведемо розрахунок коефіцієнтів парної кореляції задля оцінювання наявності між ними ступеню взаємозв'язків за допомогою програми «Statistica». Матрицю розрахунку відображено в табл. 2.3. Як бачимо, між більшістю змінних наявні кореляційні зв'язки з високим та середнім рівнем значущості. Проте для цілей нашого дослідження особливий практичний інтерес становлять взаємозв'язки між розвитком ІКТ та якісними характеристиками людських ресурсів.

**Матриця коефіцієнтів парної кореляції між компараторами
формування конкурентних переваг людських ресурсів в умовах
інформаційно-мережевої економіки, 2019 рік**

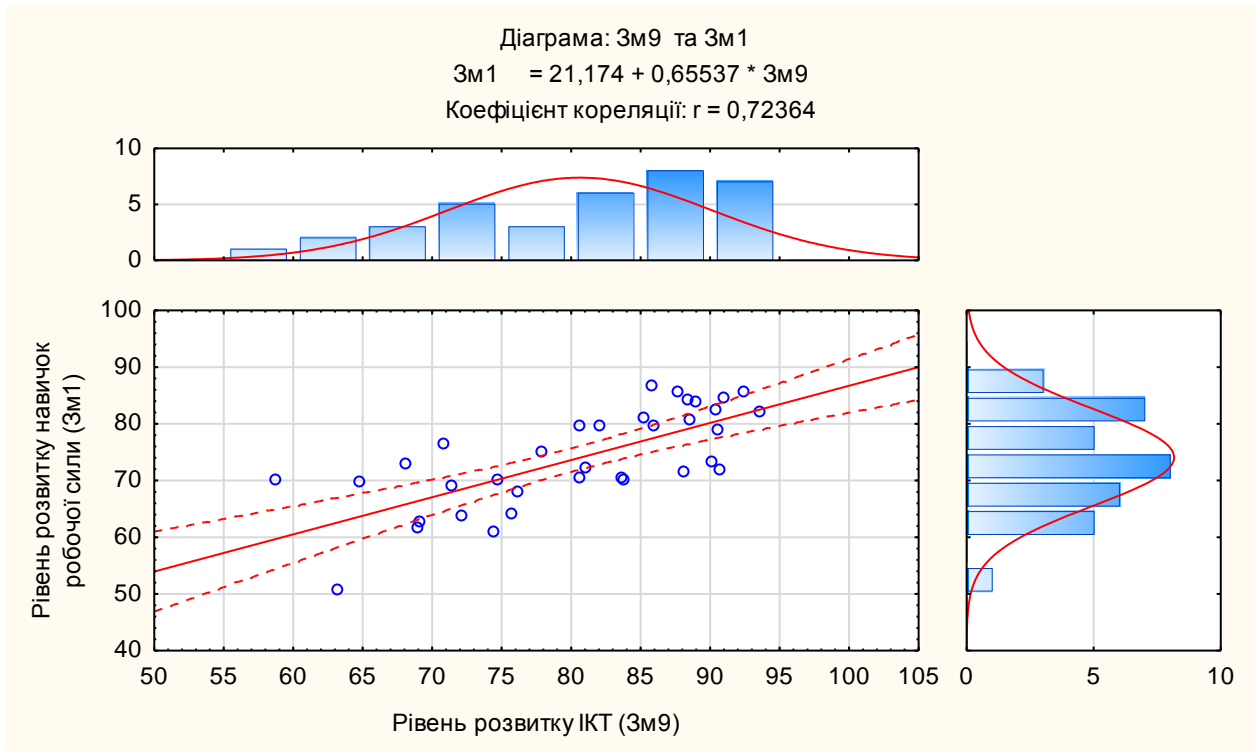
Змінні	Змінні													
	Зм1	З 2	Зм3	Зм4	Зм5	Зм6	Зм7	Зм8	Зм9	Зм10	Зм11	Зм12	Зм13	Зм14
Зм1	1,000	0,838	0,698	0,728	0,787	0,890	0,772	0,658	0,724	0,724	0,695	0,438	0,920	0,845
Зм2	0,838	1,000	0,864	0,855	0,739	0,668	0,609	0,642	0,635	0,704	0,647	0,520	0,774	0,805
Зм3	0,698	0,864	1,000	0,836	0,602	0,465	0,484	0,455	0,494	0,753	0,698	0,582	0,637	0,702
Зм4	0,728	0,855	0,836	1,000	0,608	0,557	0,594	0,598	0,586	0,734	0,673	0,637	0,696	0,767
Зм5	0,787	0,739	0,602	0,608	1,000	0,751	0,657	0,421	0,765	0,612	0,633	0,365	0,841	0,872
Зм6	0,890	0,668	0,465	0,557	0,751	1,000	0,877	0,685	0,796	0,644	0,548	0,308	0,824	0,828
Зм7	0,772	0,609	0,484	0,594	0,657	0,877	1,000	0,678	0,788	0,660	0,509	0,358	0,725	0,735
Зм8	0,658	0,642	0,455	0,598	0,421	0,685	0,678	1,000	0,676	0,710	0,469	0,333	0,511	0,583
Зм9	0,724	0,635	0,494	0,586	0,765	0,796	0,788	0,676	1,000	0,690	0,630	0,364	0,710	0,812
Зм10	0,724	0,704	0,753	0,734	0,612	0,644	0,660	0,710	0,690	1,000	0,849	0,632	0,635	0,768
Зм11	0,695	0,647	0,698	0,673	0,633	0,548	0,509	0,469	0,630	0,849	1,000	0,565	0,657	0,754
Зм12	0,438	0,520	0,582	0,637	0,365	0,308	0,358	0,333	0,364	0,632	0,565	1,000	0,539	0,505
Зм13	0,920	0,774	0,637	0,696	0,841	0,824	0,725	0,511	0,710	0,635	0,657	0,539	1,000	0,836
Зм14	0,845	0,805	0,702	0,767	0,872	0,828	0,735	0,583	0,812	0,768	0,754	0,505	0,836	1,000

Позначення: Зм1 – рівень розвитку навичок робочої сили; Зм2 – розвиток ринку праці; Зм3 – рівень оплати праці і продуктивності; Зм4 – співпраця між працівниками та роботодавцями; Зм5 – соціальний капітал; Зм6 – індекс людського розвитку; Зм7 – індекс людського капіталу; Зм8 – сприйняття ІКТ; Зм9 – рівень розвитку ІКТ; Зм10 – працевлаштування у сфері знань; Зм11 – генерування знань; Зм12 – дифузія знань; Зм13 – онлайн-креативність; Зм14 – ВВП на душу населення, дол. США.

Джерело: розраховано автором за даними міжнародної статистики

Зокрема, на рис. 2.12 відображено залежність між рівнем розвитку навичок робочої сили та ІКТ. Одержане значення коефіцієнту парної кореляції (0,72) може бути охарактеризоване як високе, що є свідченням суттєвої міри впливу стану розвитку ІКТ на формування навичок людських ресурсів за умови незмінності інших чинників. Дещо нижчі коефіцієнти кореляції мають місце між розвитком ІКТ із працевлаштуванням у сфері знань (0,69), генеруванням знань (0,63), онлайн-креативністю (0,71).

Стовно показника онлайн-креативності слід підкреслити, що він характеризується навністю високої міри кореляційних зв'язків із рештою досліджуваних компараторів: розвитком навичок робочої сили (коефіцієнт складає 0,92), ринку праці (0,77), соціального капіталу (0,84) тощо.



**Рис. 2.12. Кореляційне поле зв'язку між рівнем розвитку навичок
 робочої сили та ІКТ, 2019 рік**

Джерело: розраховано автором за даними міжнародної статистики

Окрім того, важливе значення має аналіз взаємозалежності між розвитком ІКТ та якісних характеристик людських ресурсів із результуючим показником економічного добробуту країн світу. Таким показником визначено обсяги ВВП на душу населення (дол. США). З рис. 2.13 можемо констатувати, що існуючий зв'язок між розвитком ІКТ та ВВП на душу населення можна охарактеризувати як високий, що відповідає значенню коефіцієнту парної кореляції 0,81.

Високі значення коефіцієнтів парної кореляції було одержано також між обсягом ВВП на душу населення із розвитком ринку праці (0,81), працевлаштуванням у сфері знань (0,77), генеруванням знань (0,75), онлайн-креативністю (0,84). Стосовно показника розвитку навичок робочої сили, міру його впливу на розміри ВВП на душу населення також оцінити як високу, оскільки значення коефіцієнта парної кореляції склало 0,84 (рис. 2.14).

Отже, проведений кореляційний аналіз засвідчив наявність високої міри залежності між розвитком ІКТ та якісних характеристик людських ресурсів, а також їх суттєвий вплив на забезпечення економічного добробуту країн світу.

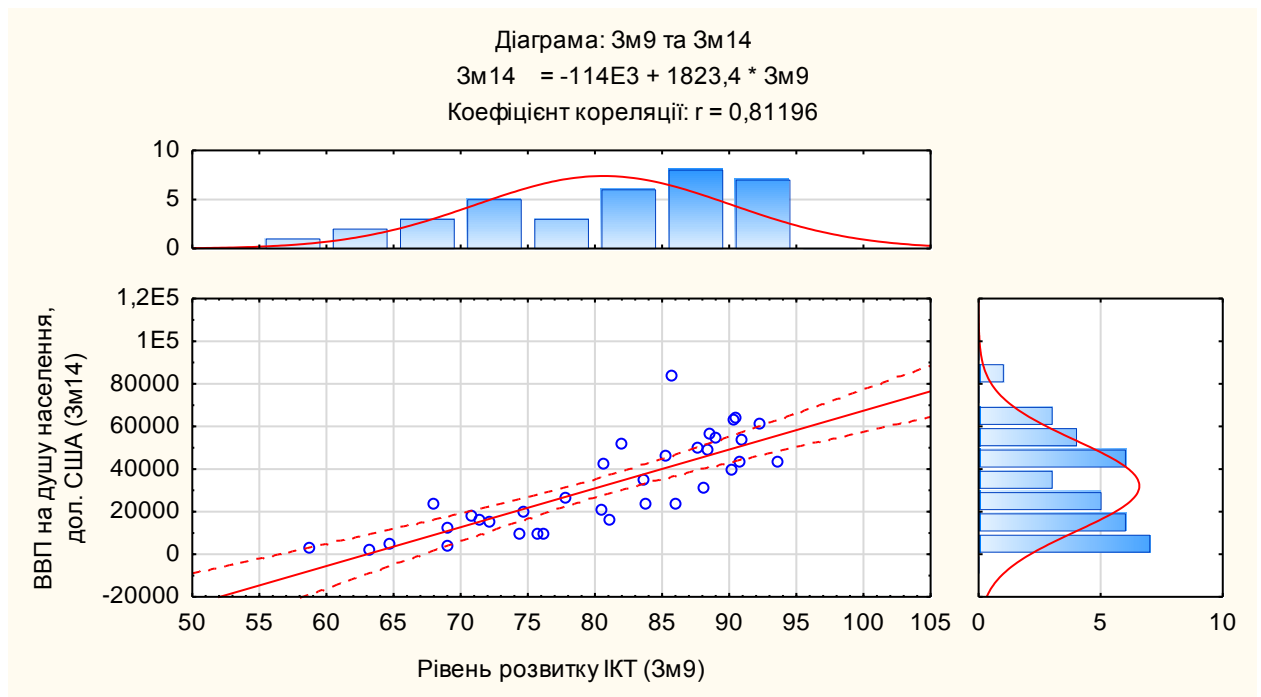


Рис. 2.13. Кореляційне поле зв'язку між рівнем розвитку ІКТ та ВВП на душу населення (дол. США), 2019 рік

Джерело: розраховано автором за даними міжнародної статистики

Таким чином, проведений компаративний аналіз дозволив визначити шляхи поліпшення соціально-економічних передумов забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів України у міжнародному вимірі.

По-перше, це необхідність створення відповідних умов для гідної оплати праці зайнятого населення, особливо висококваліфікованих фахівців. Сюди входить забезпечення взаємозв'язку між рівнем заробітної плати та продуктивністю праці, підвищення рівня заробітної плати інтелектуальних працівників (науковців, винахідників, дослідників), що особливо актуально при формуванні інформаційно-мережевої моделі економіки. Також доцільно створювати нові високопродуктивні робочі місця та підвищувати рівень технічного оснащення існуючих.

По-друге, це необхідність забезпечити постійний професійний розвиток людських ресурсів як ключового фактору підвищення їх конкурентоспроможності в умовах постійних змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі. На сьогоднішній день зростає потреба у розвитку не тільки твердих навичок фахівців, але й їх м'яких навичок. Відповідно до

Давоського форуму (2020), 10 найкращих м'яких навичок на майбутнє включають: вирішення складних проблем, критичне мислення, креативність, управління людьми, координацію з іншими, емоційний інтелект, аналіз та прийняття рішень, орієнтацію на послуги, ведення переговорів, когнітивну гнучкість [247]. Для людських ресурсів в Україні також важливі навички використання інформаційно-комунікаційних технологій.

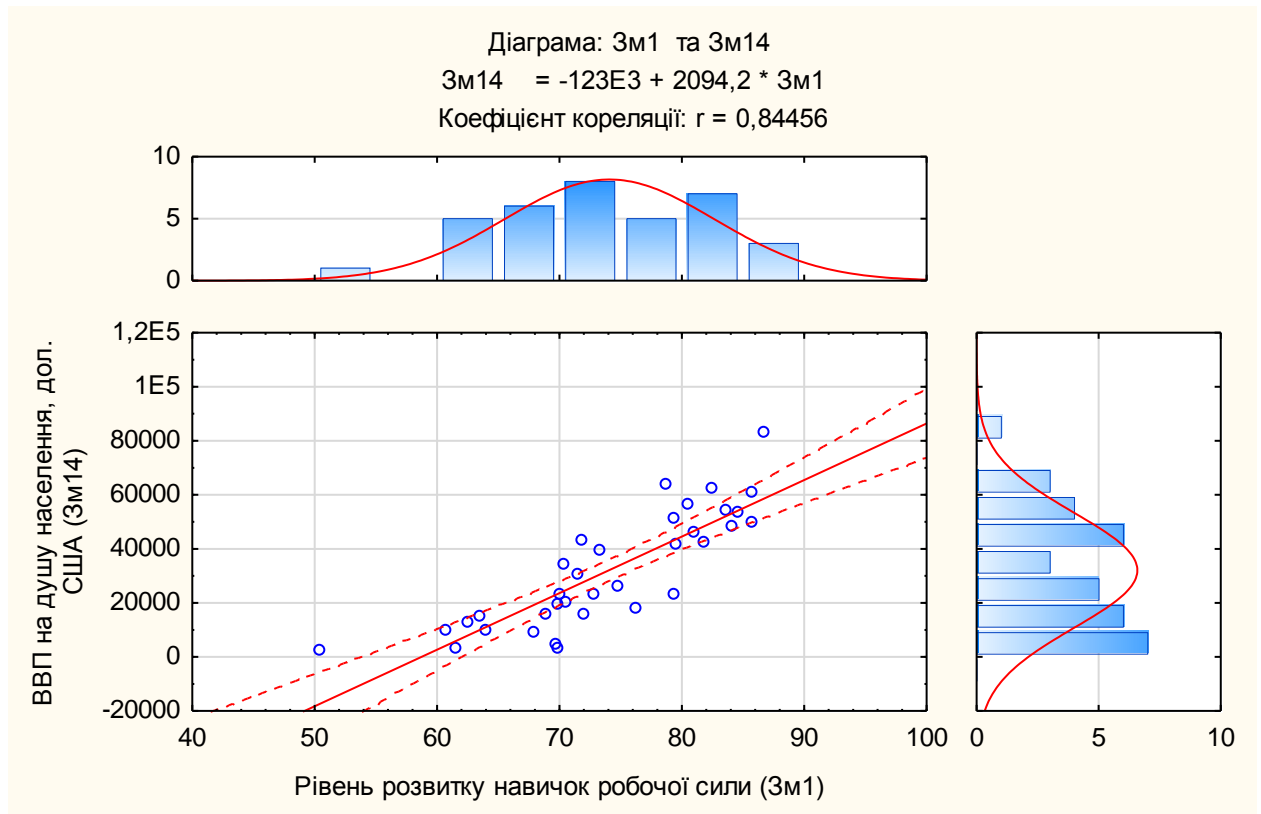


Рис. 2.14. Кореляційне поле зв'язку між рівнем розвитку навичок робочої сили та ВВП на душу населення (дол. США), 2019 рік

Джерело: розраховано автором за даними міжнародної статистики

По-третє, у соціальній сфері дуже важливим є розвиток соціального капіталу та ефективне співробітництво у сфері соціально-трудоких відносин. Отже, розвиток мережевої економіки актуалізує ресурси, які люди отримують завдяки своїм соціальним зв'язкам, формуючи інститут довіри. На ринку праці існує потреба у подальшому розвитку соціального діалогу. Також існуюча соціальна інфраструктура потребує значного розвитку та оновлення.

По-четверте, в контексті підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів необхідно підвищити якість освітніх послуг у галузі професійної освіти, активізувати застосування інноваційних форм та методів навчання з метою забезпечення готовності майбутніх фахівців до інноваційної діяльності, удосконалити практичну спрямованість освітніх послуг, сприяти здійсненню наукових досліджень.

Як результат, у майбутньому рівень конкурентоспроможності людських ресурсів буде зростати за рахунок розвитку таких якостей: володіння міждисциплінарними знаннями, хорошими навичками використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, здатністю швидко працювати з надвеликими обсягами інформації в умовах зростаючого інформаційного навантаження. Також надзвичайно важливими є забезпечення власного постійного професійного розвитку, вміння користуватися різними віддаленими комунікаційними платформами, наявність високого рівня креативного мислення, комунікативних навичок, емоційного інтелекту, гнучкості, адаптивності та самоорганізації.

2.2. Оцінювання стану і тенденцій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів України в умовах інформаційно-мережевої економіки

Сукупність соціально-економічних передумов створюють базис для подальшого зростання чи, навпаки, погіршення конкурентних переваг людських ресурсів у межах конкретної країни. Перш за все, проведемо аналіз демографічної ситуації в Україні, оскільки показники відтворення населення є невід'ємною складовою для подальшого залучення громадян до участі у трудовій діяльності.

Стан і тенденції розвитку демографічної ситуації в Україні можуть бути охарактеризовані як вкрай негативні. Так, починаючи з 1990 року чисельність наявного населення нашої держави зменшилася з 51838,50 тис.

осіб до 42153,20 тис. осіб у 2019 році, тобто на 9685,30 тис. осіб (Додаток Ж, табл. Ж.1). За останні десять років динаміка показника наведена на рис. 2.15.

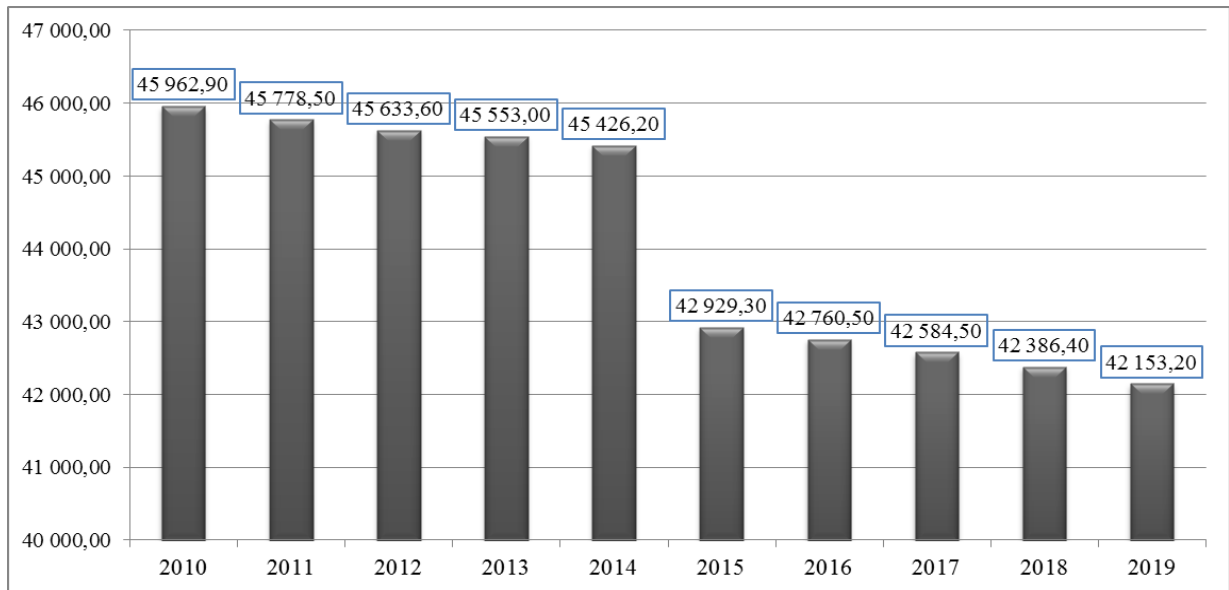


Рис. 2.15. Динаміка чисельності наявного населення України у 2010-2019 роках, тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Найбільш суттєве зниження чисельності наявного населення мало місце у 2015 році, коли у зв'язку з військово-політичними подіями в країні населення скоротилося на 2496,90 тис. осіб порівняно з 2014 роком. Надалі показник зменшувався стабільно зростаючими темпами: на 168,80 тис. осіб у 2016 році (по відношенню до попереднього року), на 176,00 тис. осіб у 2017 році, на 198,10 тис. осіб у 2018 році та на 233,20 тис. осіб у 2019 році.

У складі постійного населення за статтю упродовж усього періоду з часів незалежності переважали жінки (близько 54%), а питома вага чоловіків складала приблизно 46%. За місцем проживання поступово зменшувалася частка мешканців сільських територій – з 32,7% у 1990 році до 30,6% у 2019 році. Відповідно, питома вага мешканців міських територій становила у 2019 році 69,4%.

Аналіз структури населення України за віковими групами дозволяє констатувати наявність тенденції до старіння нації (Додаток Ж, табл. Ж.2).

Дані рис. 2.16 свідчать про поступове зростання питомої ваги населення віком до 15 років – з 15,3% у 2010 році до 16,3% у 2019 році, що можна розглядати як позитивну тенденцію. Проте, суттєвим було й зростання частки осіб старшої вікової групи (понад 60 років) – від 20,7% до 23,4% за аналогічний період. Як результат, частка осіб у віці 16-59 років зменшилася від 64,1% до 60,2%.

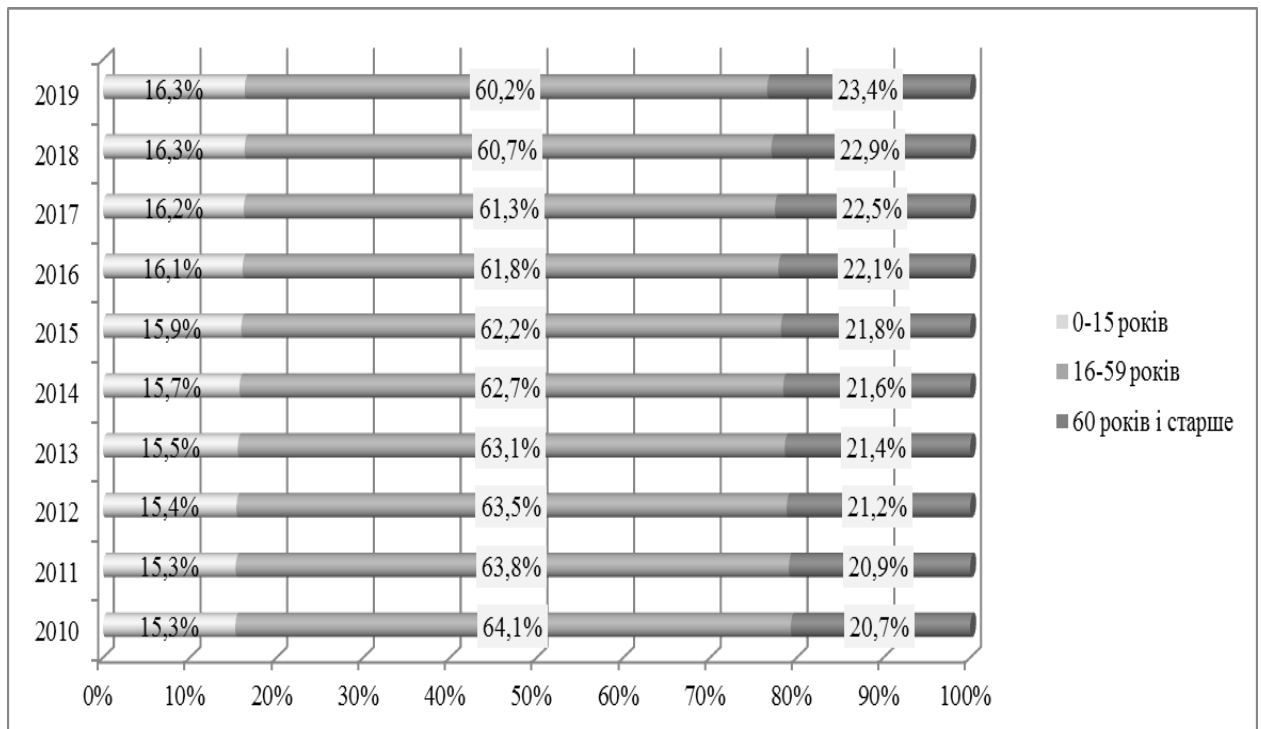


Рис. 2.16. Аналіз структури постійного населення України за віковими групами у 2010-2019 роках, %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Вкрай негативні тенденції демонструють показники народжуваності та смертності в Україні (Додаток Ж, табл. Ж.3). Так, якщо у 1990 році чисельність народжених становила 657,2 тис. осіб, то у 2019 році – лише 308,8 тис. осіб, тобто зменшення склало понад два рази. При цьому, кількість померлих у 2019 році складала 581,1 тис. осіб, унаслідок чого природне скорочення чисельності населення становило 272,3 тис. осіб.

Динаміка міграційного приросту (скорочення) населення мала доволі неоднозначні тенденції, і в 2019 році цей показник становив +21,5 тис. осіб.

У 2019 році порівняно з 1990 роком кількість зареєстрованих шлюбів зменшилася з 482,8 до 237,9 тис. одиниць, а кількість розірвань шлюбів – з 192,8 до 138,0 тис. одиниць. Стабільно зростає частка дітей, народжених жінками, які не перебували в офіційному шлюбі, – від 11,2% у 1990 році до 20,5% у 2019 році.

Серед причин смертності населення (Додаток Ж, табл. Ж.4) домінуючими виступали хвороби системи кровообігу (їх питома вага складала 67% у 2019 році) та новоутворення (13,5% випадків смертей у 2019 році).

Не зважаючи на незначне зростання середньої очікуваної тривалості життя при народженні (з 70,44 років у 2010 році до 72,01 років у 2019 році), значне занепокоєння викликає 10-річний розрив в очікуваній тривалості життя чоловіків порівняно із жінками упродовж періоду (рис. 2.17).

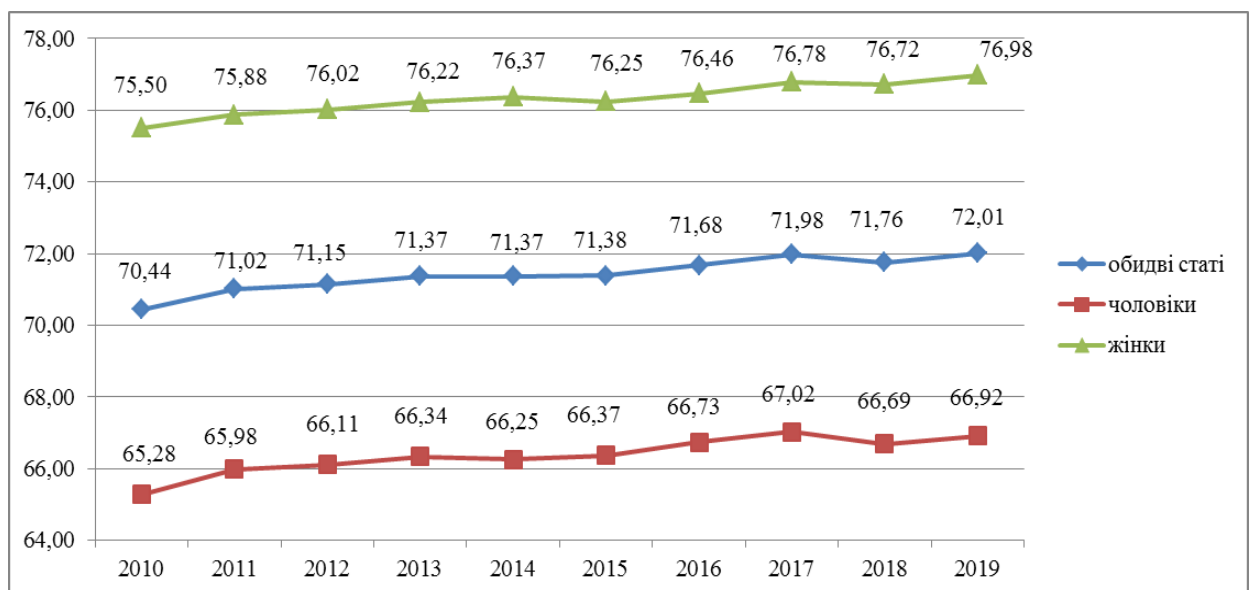


Рис. 2.17. Динаміка середньої очікуваної тривалості життя населення України при народженні за статтю у 2010-2019 роках, років

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Аналізуючи ситуацію на ринку праці в Україні, можемо відмітити, що динаміка чисельності робочої сили в останні 10 років характеризувалася спадною тенденцією (рис. 2.18).

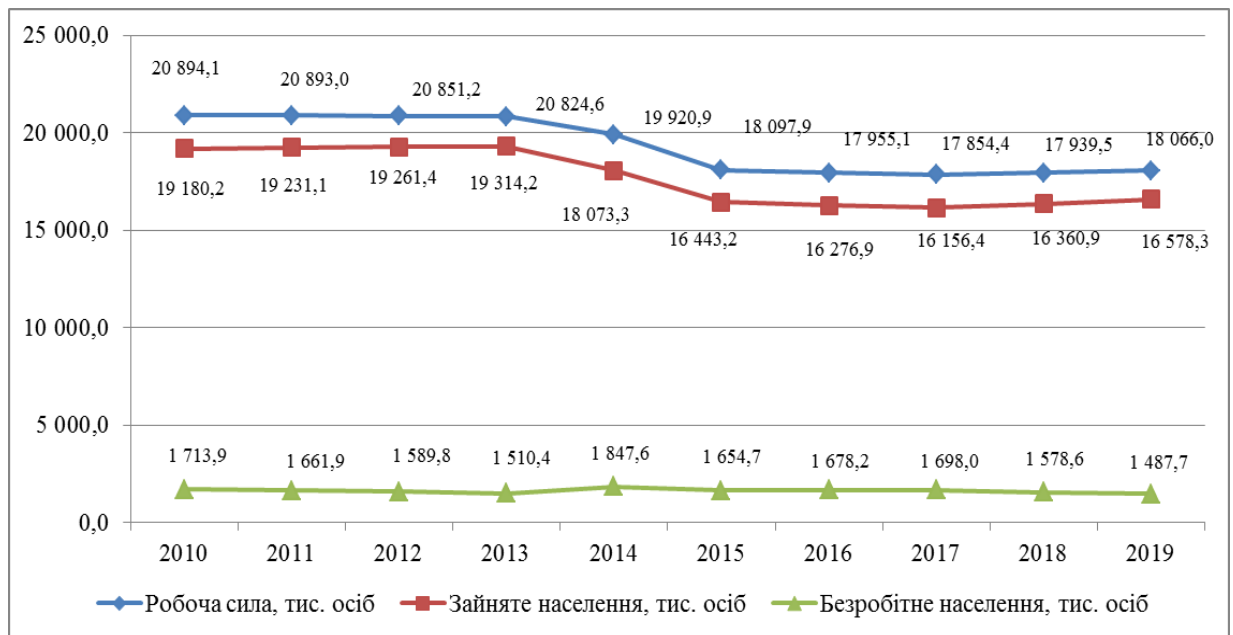


Рис. 2.18. Динаміка чисельності робочої сили, зайнятого та безробітного населення в Україні у 2010-2019 роках, тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Так, чисельність робочої сили зменшилася з 20894,1 тис. осіб у 2010 році до 18066,0 тис. осіб у 2019 році. Аналогічні тенденції були характерними й стосовно чисельності зайнятих, оскільки їх чисельність зменшилася з 19180,2 тис. осіб до 16578,3 тис. осіб. Відповідно, чисельність безробітного населення становила 1713,9 тис. осіб у 2010 році та 1487,7 тис. осіб у 2019 році.

Динаміка та структура зайнятості населення за видами економічної діяльності (Додаток Ж, табл. Ж.5) засвідчує концентрацію найбільшої чисельності зайнятих в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (3801,3 тис. осіб у 2019 році), сільському, лісовому та рибному господарстві (3010,4 тис. осіб), третє місце за кількістю зайнятих займала промисловість. Загальною тенденцією є зменшення чисельності зайнятих у промисловому секторі економіки (з 3236,7 тис. осіб у 2012 році до 2461,5 тис. осіб у 2019 році).

Аналізуючи зайнятість населення за професійними групами у 2015-2019 роках (табл. 2.4), можна відзначити, що у 2019 році відбулося

збільшення кількості зайнятих за такими групами, як «професіонали», «працівники сфери послуг та торгівлі», «кваліфіковані робітники з інструментом». Натомість, дещо зменшилася кількість зайнятих «фахівців», «працівників найпростіших професій».

Таблиця 2.4

**Зайняте населення за професійними групами
у 2015-2019 роках, тис. осіб**

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	Структура у 2019 році, %
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	100,00%
<i>у тому числі за професійними групами</i>						
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1299	1259,7	1234,9	1320,4	1330,3	8,02%
професіонали	2903,7	2906	2890,2	3012,3	2976,9	17,96%
фахівці	1978,3	1909,3	1831,1	1832,8	1918,8	11,57%
технічні службовці	521,2	485,4	477,1	474,8	531,2	3,20%
працівники сфери торгівлі та послуг	2691,2	2734,7	2726,8	2739,8	2757,8	16,63%
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	155,8	138,7	135,8	120,9	160,7	0,97%
кваліфіковані робітники з інструментом	2017	1946,5	1934,1	1902	2065,8	12,46%
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1849,2	1821,2	1785	1826,9	1847,3	11,14%
найпростіші професії	3027,8	3075,4	3141,4	3131	2989,5	18,03%

Джерело: складено та розраховано автором за даними [158]

Проте, аналізуючи структуру зайнятості у професійному розрізі, необхідно констатувати, що питова вага «найпростіших професій» залишається значною – у 2019 році вона складала 18,03%. На другому місці за питомою вагою у структурі зайнятих знаходилися «професіонали» (17,96%), на третьому місці – «працівники сфери послуг та торгівлі»

(16,63%). Частка «технічних службовців» становила лише 3,20%, а «кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств» - 0,97%.

Вагомий практичний інтерес становить дослідження структури зайнятості населення у неформальному секторі економіки. З даних табл. 2.5 бачимо, що питома вага неформально зайнятого населення в Україні у 2019 році була доволі високою – 20,9% від загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років.

Таблиця 2.5

Неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та статусом зайнятості у 2019 році

Показник	Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років		у тому числі працювали			
			за наймом		не за наймом	
	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу
Усього	3460,4	20,9	1586,4	11,4	1874,0	69,3
Жінки	1403,3	17,7	606,6	8,9	796,7	72,2
Чоловіки	2057,1	23,8	979,8	13,9	1077,3	67,3
Міська місцевість	1586,2	13,9	1114,2	10,8	472,0	41,4
Сільська місцевість	1874,2	36,3	472,2	13,1	1402,0	89,6

Джерело: [158]

При цьому, як кількість (2057,1 тис. осіб), так і питома вага чоловіків, зайнятих у неформальному секторі (23,8%), була значно вищою, ніж жінок (1403,3 тис. осіб та 17,7%). Переважна більшість із зайнятих у неформальному секторі (69,3%) працювали не за наймом. Також значно переважала частка зайнятих у неформальному секторі у сільській місцевості (36,3%) порівняно з міською місцевістю (13,9%).

У розрізі видів економічної діяльності (Додаток Ж, табл. Ж.6) слід відмітити високу частку зайнятих у неформальному секторі у «сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві» - 42,3% у 2019

році, «будівництві» - 17,0%, «оптовій і роздрібній торгівлі та ремонті» - 17,3%. У прословості цей показник був набагато меншим і складав 5,9%.

Аналізуючи зайнятість населення за рівнями освіти, можемо констатувати, що найвищим у 2019 році був рівень зайнятості осіб з повною вищою освітою (67,8%), тоді як, наприклад, з професійно-технічною освітою – 59,7%, з базовою вищою освітою – 56,1%, з повною загальною середньою освітою – 40,0%, а в середньому по Україні – 51,7% (рис. 2.19).

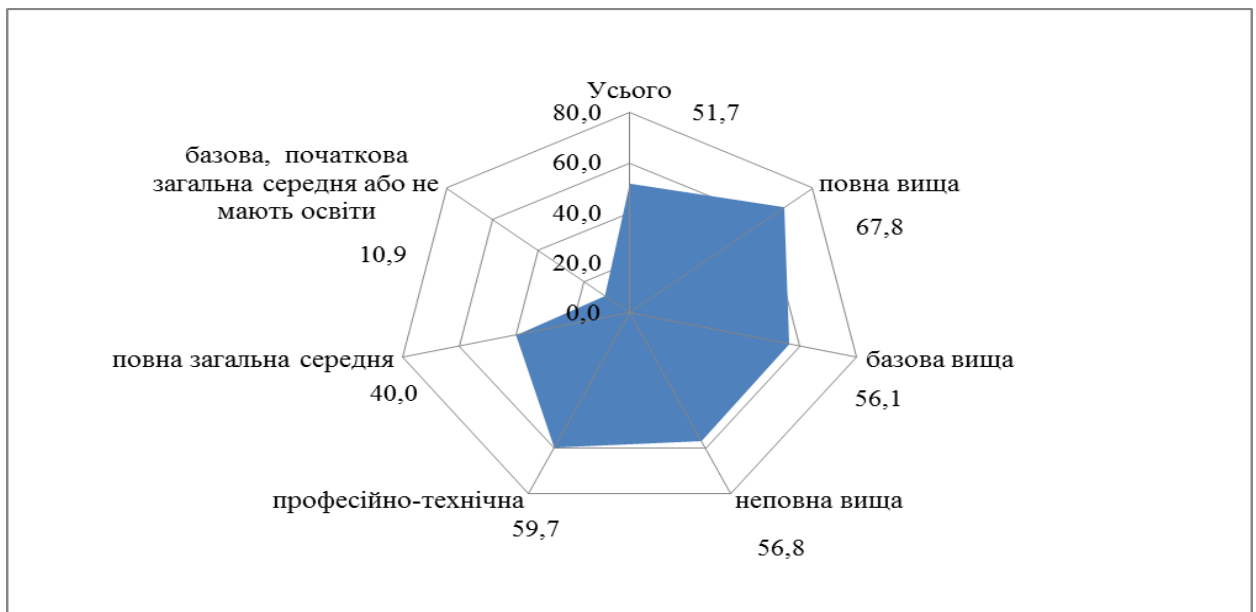


Рис. 2.19. Зайнятість населення України за рівнем освіти у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Крім того, для України характерною є значна диференціація за рівнем соціально-економічних передумов та конкурентоспроможності людських ресурсів у розрізі територій. Розглядаючи рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, можемо відмітити, що найвищі значення мали місце у місті Києві (63,1%), Харківській (62,1%), Сумській (59,8%) та Дніпропетровській (59,5%) областях (рис. 2.20).

Найнижчі значення зафіксовано у Кіровоградській (55,6%), Закарпатській (55,4%), Тернопільській (53,8%), Волинській (50,9%) та Донецькій (50,9%) областях. В цілому по Україні зазначений показник складав 58,2%.

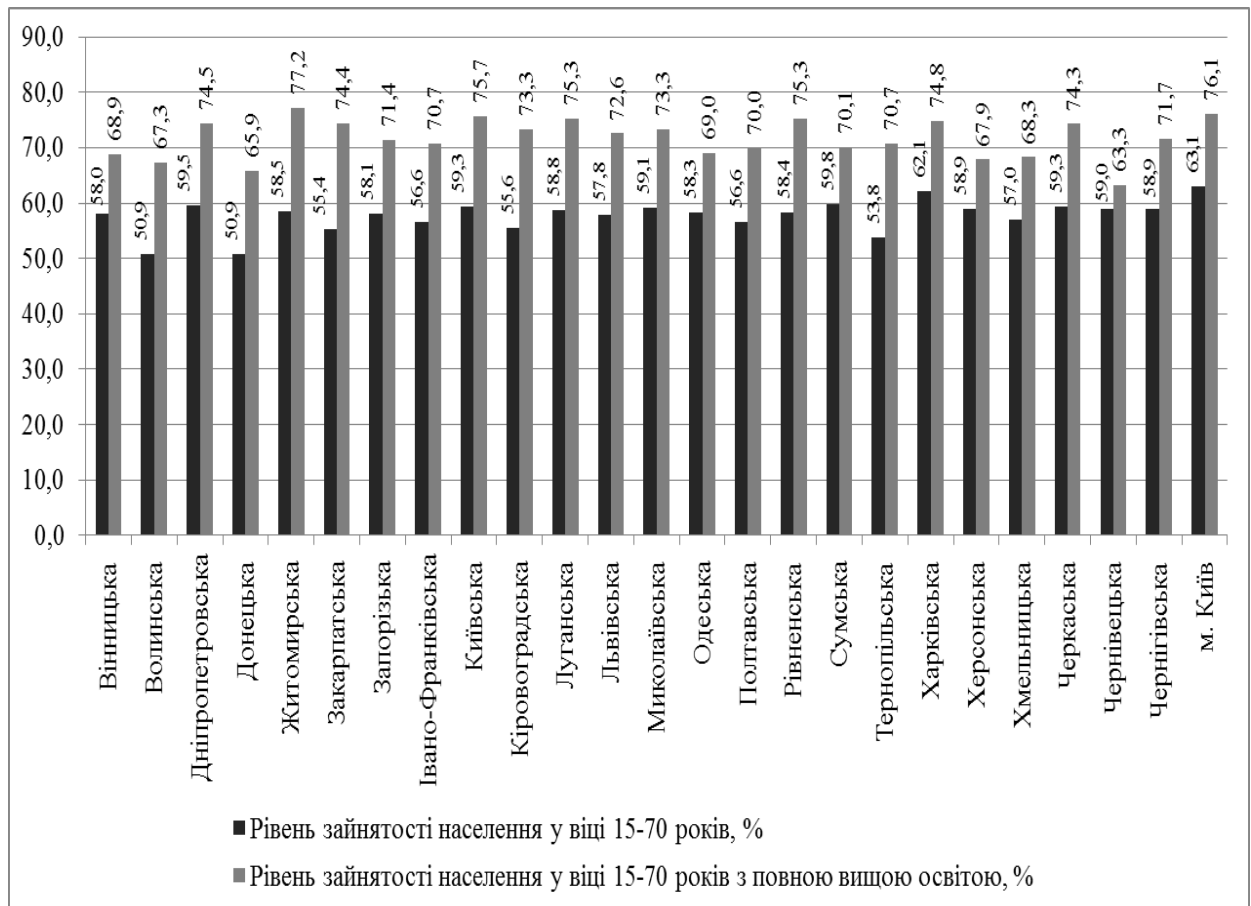


Рис. 2.20. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років в цілому та з повною вищою освітою за регіонами України у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Характеризуючи освітню складову забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, необхідно констатувати наявність певних переваг стосовно працевлаштування осіб з повною вищою освітою також у територіальному вимірі.

Як бачимо з рис. 2.20, рівень зайнятості населення у віці 15-70 років з повною вищою освітою в усіх регіонах перевищував загальний рівень зайнятості населення за всіма рівнями освіти. Проте, і цей показник доволі суттєво диференціювався у розрізі регіонів: якщо у Житомирській області він складав 77,2%, у місті Києві – 76,1%, у Київській області – 75,7%, в Луганській області – 75,3% і Рівненській області – 75,3%, то у Херсонській області – 67,9%, Волинській області – 67,3%, Донецькій області – 65,9% та у Чернівецькій області – 63,3%.

Проведемо більш детальний аналіз показників безробіття населення (Додаток Ж, табл. Ж.7). Так, упродовж 2010-2019 років залишалася доволі високою частка осіб із числа безробітних, які шукали роботу або ж намагалися організувати власну справу, тобто, вона складала близько 96-98%. При цьому, середня тривалість пошуку роботи складала в середньому 5-7 місяців, що є значним терміном.

Серед причин безробіття населення переважали такі (Додаток Ж, табл. Ж.8): вивільнення з економічних причин – 21,5% у 2019 році, звільнені за власним бажанням та згодою сторін – 39,6%, сезонний характер роботи – 9,6%, не працевлаштовані після закінчення закладів освіти – 9,4%.

Динаміка значень коефіцієнтів обороту робочої сили (рис. 2.21) свідчить про нарощування тенденцій щодо прийому та звільнення в останні роки. Так, якщо у 2010 році коефіцієнт обороту робочої сили по прийому складав 25,0%, то у 2019 році – 28,2%, а коефіцієнт обороту по звільненню зріс з 27,7% до 32,7% за аналогічний період.

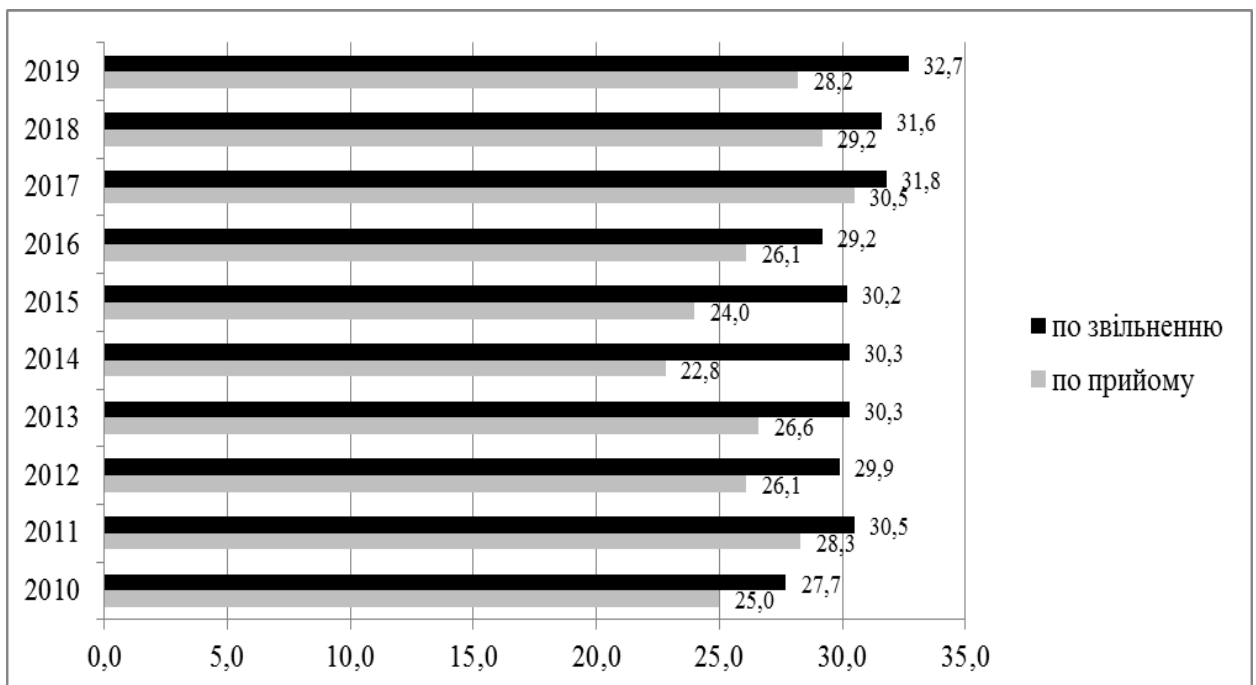


Рис. 2.21. Динаміка коефіцієнтів обороту робочої сили по прийому та звільненню у 2010-2019 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Значне занепокоєння викликає переважання частки звільнених працівників над чисельністю їх прийому за всіма територіями країни (рис. 2.21). На графіку чітко видно регіони-лідери за рухом робочої сили. До них можна віднести Одеську область (прийнято – 33,4% до середньооблікової кількості штатних працівників, вибуло – 37,0%), Київську область (прийнято – 33,1%, вибуло – 37,9%), місто Київ (прийнято – 32,6%, вибуло – 35,5%), Черкаську область (прийнято – 31,4%, вибуло – 36,9%) та Вінницьку область (прийнято – 30,3%, вибуло – 35,0%).

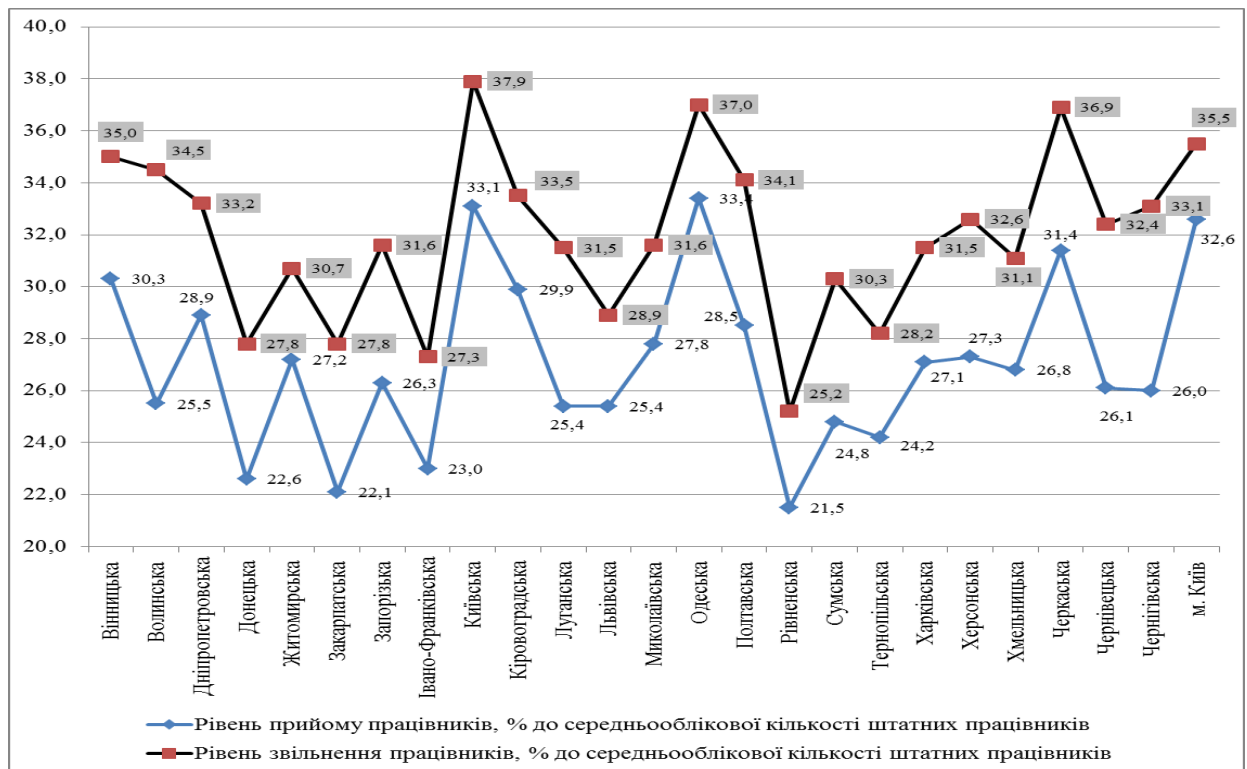


Рис. 2.22. Рівень прийому та вибуття штатних працівників за регіонами України у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Найнижчі показники руху штатних працівників мали місце у Донецькій області (прийнято – 22,6%, вибуло – 27,8%), Закарпатській області (прийнято – 22,1%, вибуло – 27,8%) та Рівненській області (прийнято – 21,5%, вибуло – 25,2%).

Вважаємо, що основні причини переважання питомої ваги звільнених працівників над обсягами прийняття полягають у наступному: загальна

тенденція старіння населення призводить до нарощування тенденції щодо звільнення працівників старших вікових груп у зв'язку із виходом на пенсію; працівники молодшої і середньої вікових груп звільняються унаслідок незадоволеності умовами та оплатою праці, відбувається їх міграція до більш розвинених регіонів та за кордон; відбувається структурна трансформація ринку праці, за якої запровадження сучасних технологій потребує меншої кількості працівників, особливо низькокваліфікованої праці.

Як результат, динаміка середньооблікової кількості штатних працівників в Україні в останні роки стрімко знижувалася (рис. 2.23).

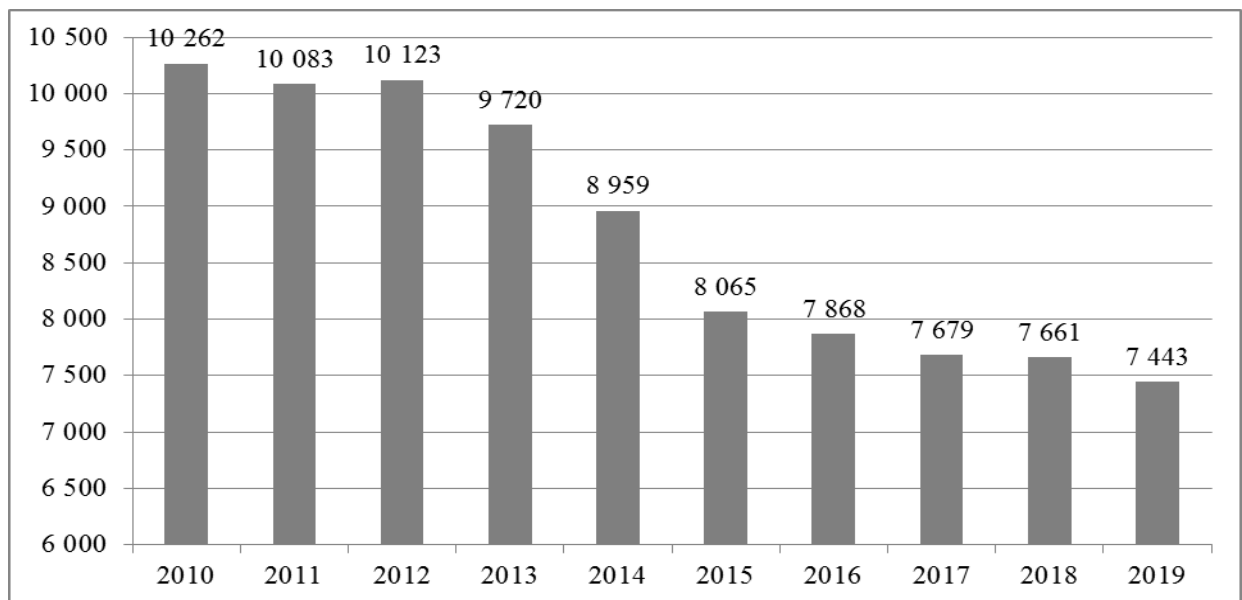


Рис. 2.23. Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників в Україні у 2010-2019 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [158]

У структурі наявних вакансій у 2019 році (рис. 2.24) переважала потреба у кваліфікованих робітниках з інструментом (23,0 тис. одиниць), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (20,9 тис. одиниць). Третє місце займали найпростіші професії – 13,6 тис. вакансій. Натомість потреба у професіоналах складала 10,5 тис. вакансій, а у фахівцях – 9,6 тис. вакансій.

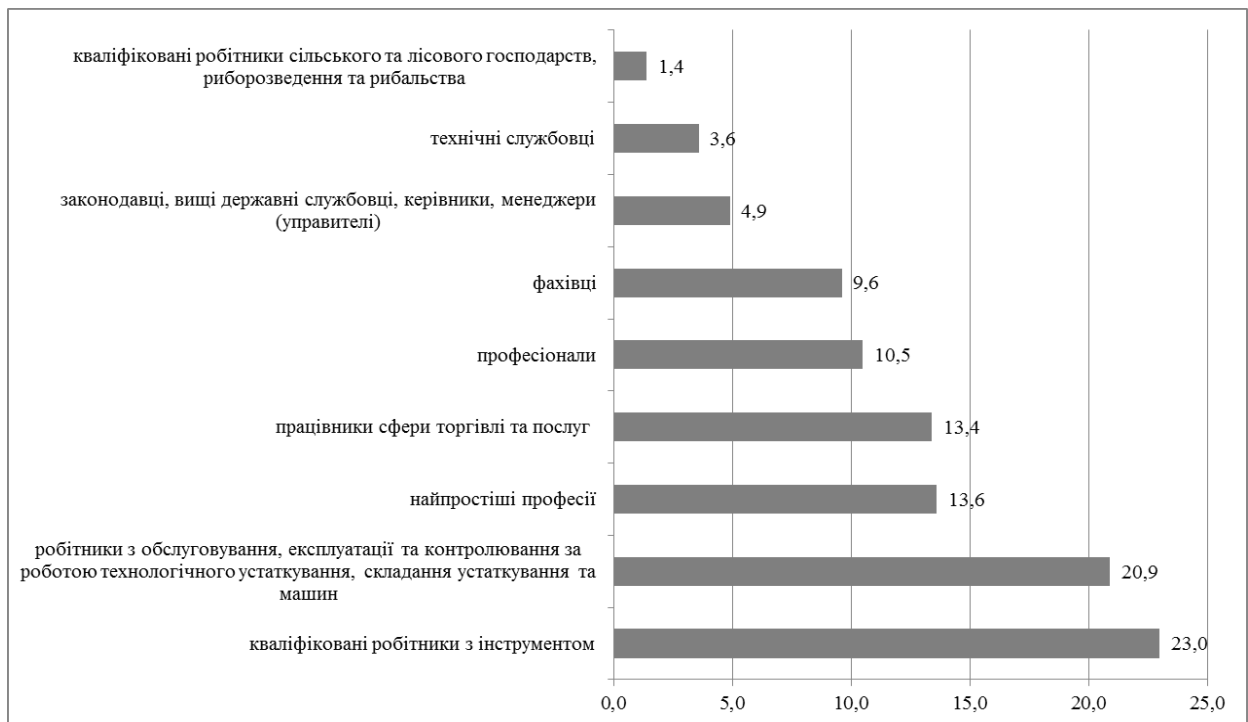


Рис. 2.24. Кількість вакансій за професійними групами у січні-вересні 2019 року, тис. одиниць

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Існуюча структура потреби у працівниках в Україні свідчить про значну орієнтованість її економічного розвитку на застарілий технологічний уклад, тобто існуюча структура вакансій не відображає зростання потреб у висококваліфікованих фахівцях, що є характерним для інформаційно-мережевої економіки.

Середньомісячна заробітна плата в Україні хоч і мала тенденцію до зростання (зокрема, якщо у 2015 році вона становила 4195 грн, то у 2019 році – 10497 грн), проте залишається вкрай низькою порівняно з розвиненими країнами світу. У розрізі видів економічної діяльності (Додаток Ж, табл. Ж.9) найвища заробітна плата мала місце в авіаційному транспорті – 27300 грн у 2019 році, фінансовій та страховій діяльності – 19132 грн, інформації та телекомунікаціях – 17543 грн, професійній, науковій та технічній діяльності – 14550 грн. Натомість, наприклад, у сільському господарстві середньомісячна заробітна плата складала лише 8738 грн у 2019 році, у будівництві – 9356 грн, в освіті – 8135 грн.

Суттєво диференціюється і рівень оплати праці за регіонами України (рис. 2.25). Так, якщо у місті Києві середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2019 році складала 15776 грн, то у Чернівецькій області – лише 8066 грн. Низький рівень оплати праці в країні (порівняно з країнами ЄС) та значні розбіжності в її розмірі у територіальному вимірі призводять до інтенсифікації виїзду робочої сили за межі конкретних територій (до більш розвинених регіонів) та держави в цілому (за кордон).

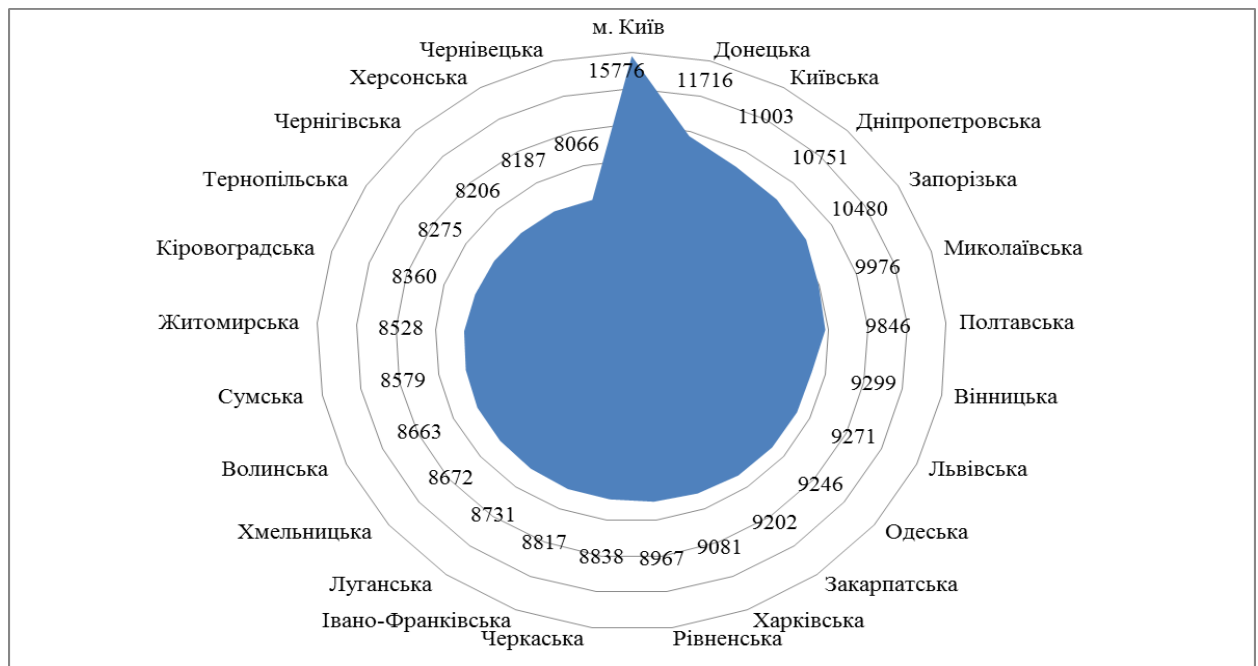


Рис. 2.25. Рейтинг регіонів України за рівнем середньомісячної заробітної плати штатних працівників у 2019 році, грн

Джерело: побудовано автором за даними [158]

З метою вивчення гендерних асиметрій на ринку праці, проаналізуємо співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків у розрізі територій України (рис. 2.26). Як бачимо, в усіх регіонах жінки отримували заробітну плату нижчу, ніж чоловіки. При цьому, найбільші розбіжності мали місце у таких регіонах: Донецька (61,9%), Запорізька (69,4%), Дніпропетровська (69,9%), Полтавська (72,2%), Миколаївська (72,4%) та Рівненська (72,6%) області, а менші розбіжності – у Чернівецькій (89,9%), Херсонській (88,1%), Закарпатській (85,6%) областях та місті Києві (85,1%).



Рис. 2.26. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за регіонами України у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

На рис. 2.27 проілюстровано структуру фонду оплати праці штатних працівників за видами економічної діяльності. В цілому, частка фонду основної заробітної плати в Україні у 2019 році становила 57,1%, фонду додаткової заробітної плати – 37,2%, інших заохочувальних та компенсаційних виплат – лише 5,6%.

Однак, у розрізі видів економічної діяльності зазначені показники суттєво коливалися. Так, питома вага фонду основної заробітної плати у сільському господарстві складала 74,4%, у промисловості – 58,6%, у будівництві – 71,8%, у фінансовій та страховій діяльності – 60,8%, в освіті – 51,4%, в охороні здоров'я – 53,7%. Лідерами за питомою вагою інших заохочувальних та компенсаційних виплат у структурі фонду оплати праці є державне управління та оборона (11,8%), фінансова та страхова діяльність (8,0%), транспортне та складське господарство (7,1).

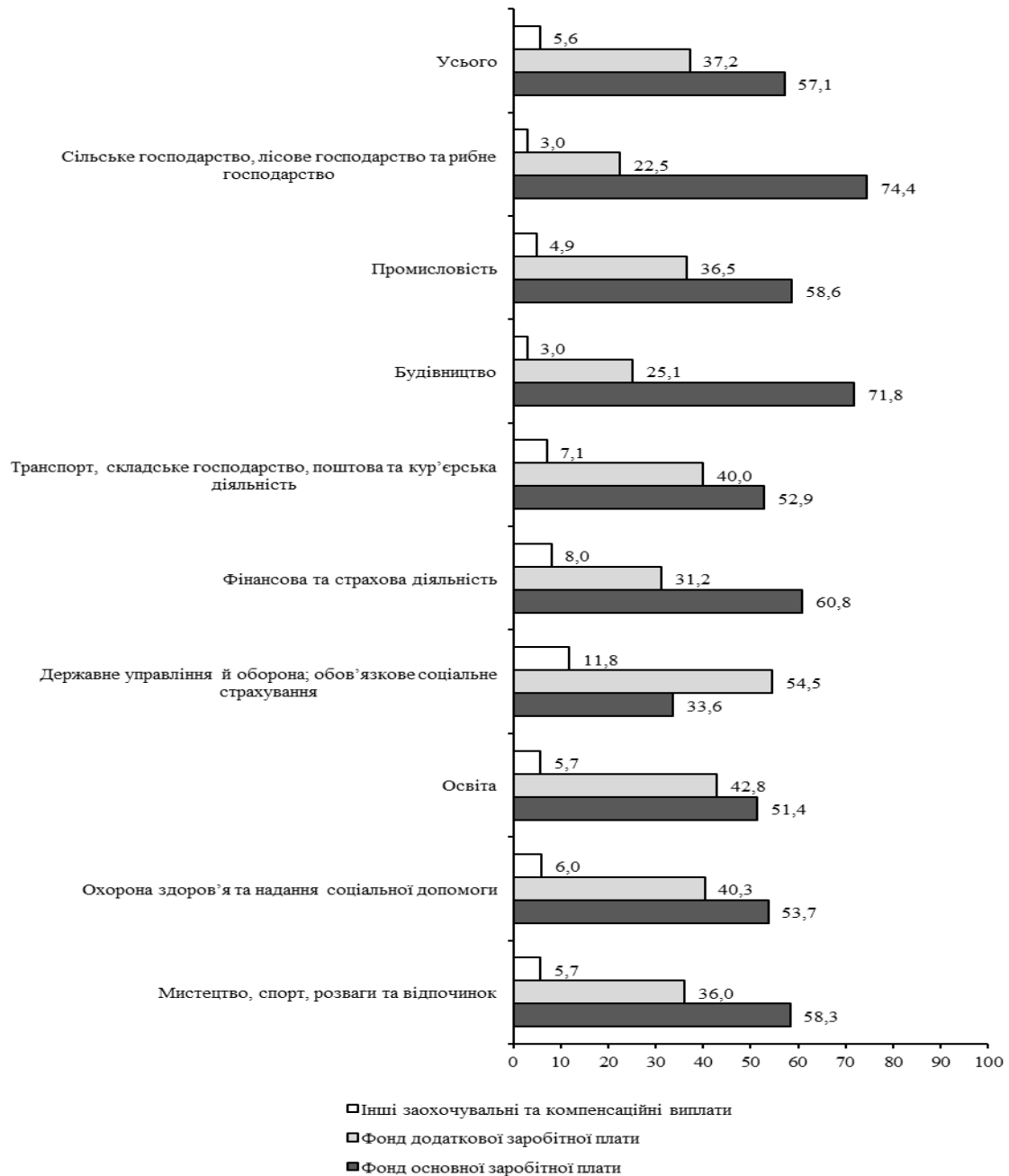


Рис. 2.27. Структура фонду оплати праці штатних працівників за видами економічної діяльності у 2019 році, %

Джерело: [158]

Динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників за регіонами наведено в Додатку Ж, табл. Ж.10, а індексів реальної заробітної плати – в табл. Ж.11. Можна констатувати, що найбільші темпи зростання реальної заробітної плати у 2019 році порівняно із 2018 роком мали місце у Дніпропетровській (113,0%), Миколаївській (113,2%) областях.

Аналіз заборгованості із виплати заробітної плати за регіонами України станом на 1 січня 2020 року (Додаток Ж, табл. Ж.12) дозволив констатувати, що найбільші її суми мали місце в таких регіонах, як: Донецька (565470 тис. грн), Луганська (475552 тис. грн), Харківська (366802 тис. грн), Дніпропетровська (354069 тис. грн) та Сумська (330228 тис. грн) області.

Стосовно індексів вартості робочої сили (Додаток Ж, табл. Ж.13), відзначимо, що в середньому по економіці даний показник зріс на 391,5% у 2019 році по відношенню до базисного (2010) року, тобто вартість робочої сили збільшилася майже в 4 рази. При цьому, найбільший відсоток зростання зафіксовано у сфері інформації та телекомунікацій – 481,8%, оптовій, роздрібній торгівлі та ремонті – 492,6%.

Про рівень економічного добробуту населення, окрім заробітної плати, свідчать також показники наявного доходу на душу населення та обсяги ВВП на душу населення.

Аналіз, проведений у попередньому розділі дисертаційного дослідження, показав, що за рівнем ВВП на душу населення Україна значно відстає від розвинених країн світу. Окрім того, варто наголосити на високій диференціації вищевказаних показників у розрізі територій держави (Додаток Ж, табл. Ж.14-Ж.15).

На рис. 2.28 відображено рейтинг регіонів України за рівнем наявного доходу на душу населення у 2019 році. З наведених даних можемо зробити висновок про те, що лише у 6 регіонах значення даного показника перевищує середньодержавне: м. Київ (173677 грн), Дніпропетровська (89042 грн), Київська (76232 грн), Запорізька (76062 грн), Одеська (75288 грн) та Полтавська (72843 грн) області. Середнє значення показника в Україні складало 69140 грн.

Найнижчі значення наявного доходу на душу населення мали місце у таких регіонах, як: Луганська (24975 грн), Донецька (39843 грн), Закарпатська (47852 грн) та Чернівецька (49142 грн) області.

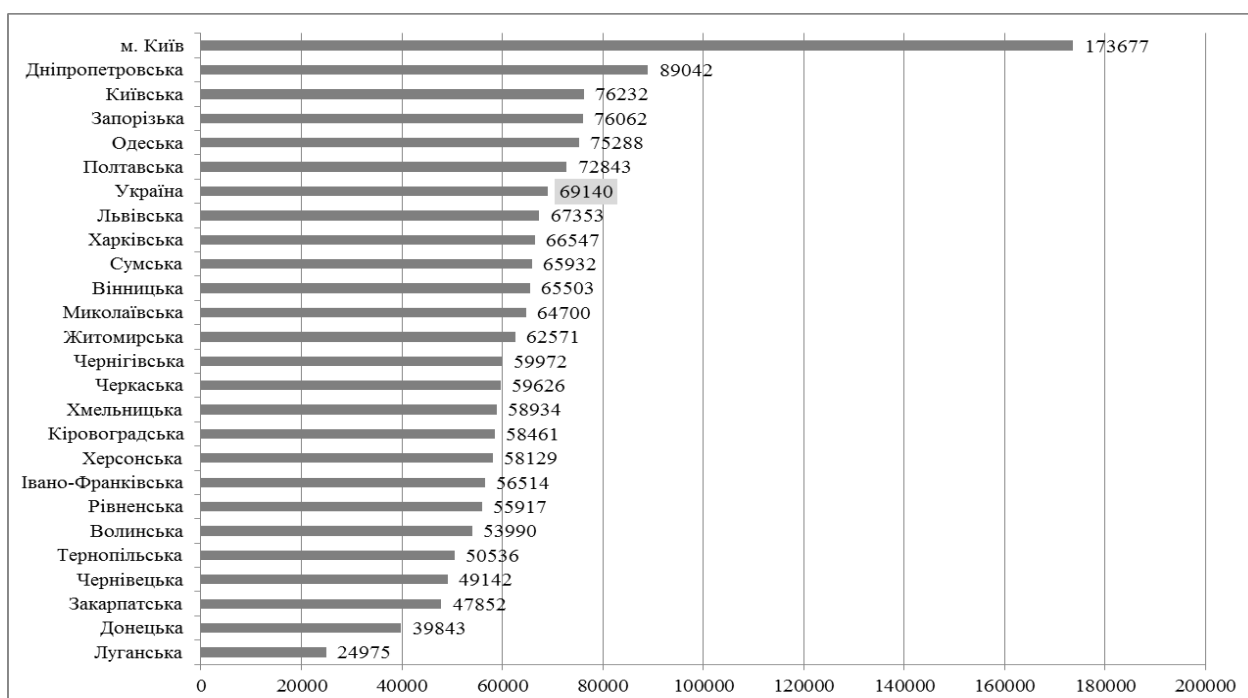


Рис. 2.28. Рейтинг регіонів України за рівнем наявного доходу на душу населення у 2019 році, грн

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Схожу ситуацію спостерігаємо й стосовно валового регіонального продукту у розрахунку на одну особу населення (рис. 2.29).

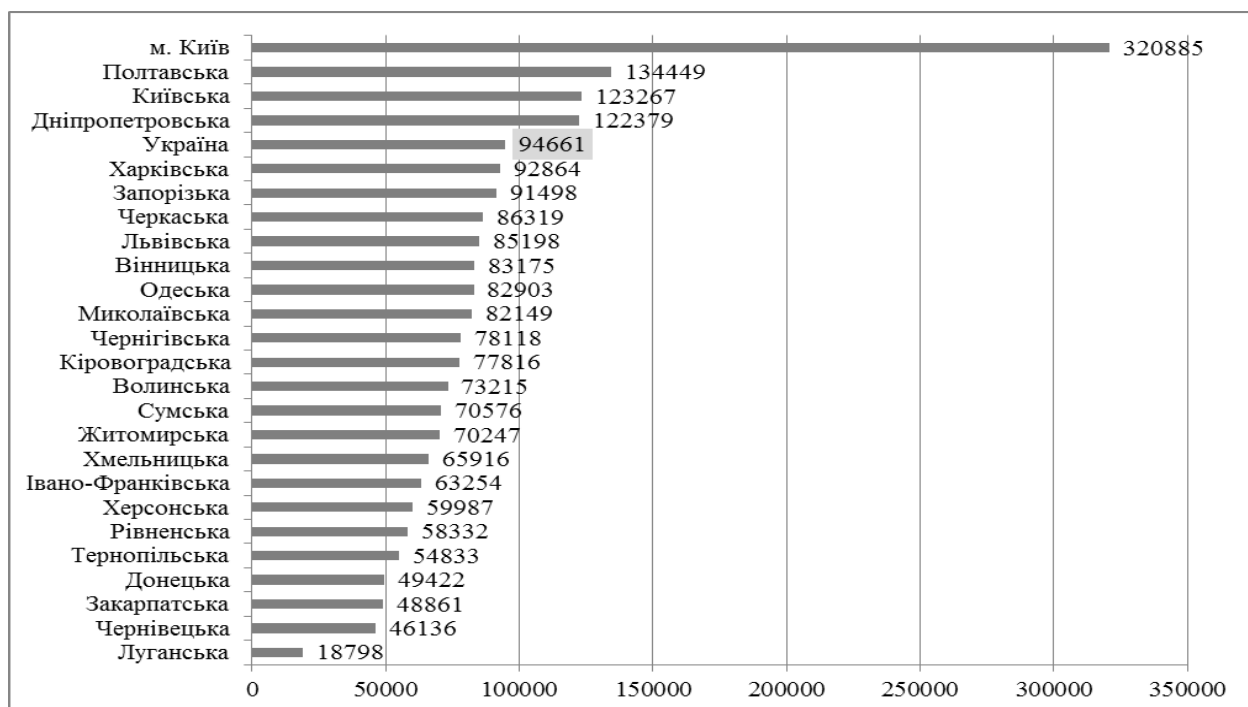


Рис. 2.29. Рейтинг регіонів України за рівнем валового регіонального продукту на душу населення у 2019 році, грн

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Так, якщо у м. Києві валовий регіональний продукт на душу населення у 2019 році склав 320885 грн, то найнижче значення показника мало місце у Луганській області – лише 18798 грн, тобто різниця між максимальним і мінімальним значеннями становила понад 17 разів.

Виявлені вкрай суттєві територіальні асиметрії у фінансово-економічній сфері виступають вагомою причиною виникнення трудодефіцитної ситуації у межах багатьох регіонів України, обумовлюючи відтік найбільш кваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців за їх межі.

На рівень конкурентоспроможності людських ресурсів значний вплив чинить наявність та доступність освітньо-професійної підготовки. В умовах інформаційно-мережевої економіки вкрай актуальною є підготовка висококваліфікованих фахівців у сфері вищої освіти. На жаль, кількісні показники її функціонування дозволяють констатувати значні спадні тенденції.

З рис. 2.30 бачимо, що обсяги прийому здобувачів вищої освіти до університетів, академій та інститутів у 2019 році (250,1 тис. осіб) зменшилися удвічі порівняно з 2005 роком (503,0 тис. осіб). При цьому, починаючи з 2008 року кількість випущених осіб із закладів вищої освіти суттєво перевищувала чисельність прийнятих на навчання.

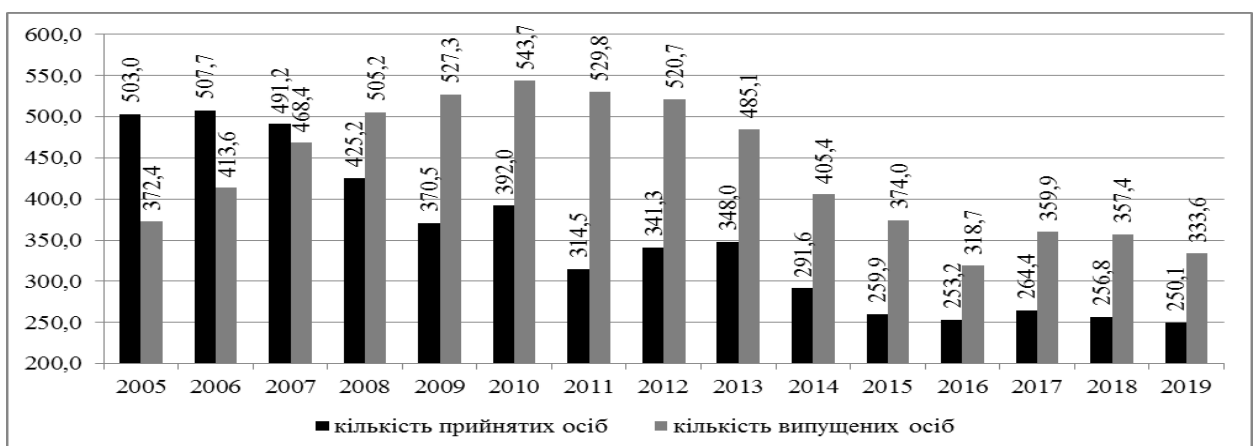


Рис. 2.30. Динаміка прийому та вибуття здобувачів університетів, академій, інститутів у 2005-2019 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Відповідно, чисельність здобувачів закладів вищої освіти у розрахунку на 10 тисяч населення також стрімко знижувалася – від 557 осіб у 2010 році до 343 осіб у 2019 році (рис. 2.31).

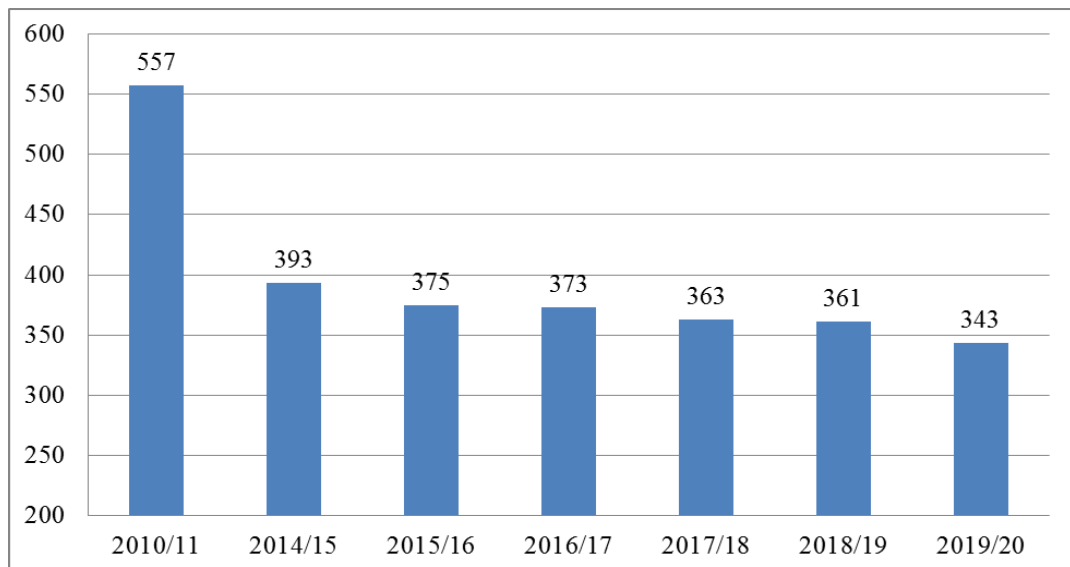


Рис. 2.31. Динаміка кількості здобувачів закладів вищої освіти у розрахунку на 10 тисяч населення у 2010-2019 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [158]

За регіонами України кількість здобувачів вищої освіти університетів, академій, інститутів на початок 2019/2020 навчального року (Додаток Ж, табл. Ж.16) коливалася від 324284 осіб у місті Києві, 150385 осіб у Харківській, 105084 осіб у Львівській, 89577 осіб у Дніпропетровській та 85298 осіб в Одеській областях до 8583 осіб у Кіровоградській області. Також доволі низька кількість здобувачів вищої освіти мала місце в таких областях, як: Чернігівська – 14681 осіб, Луганська – 17805 осіб, Волинська – 17834 осіб, Житомирська – 18002 осіб та Закарпатська – 18864 осіб.

Отже, на сьогодні сфера вищої освіти в Україні фактично перебуває у стані стагнації, оскільки заклади вищої освіти здійснюють випуск фахівців, прийнятих на навчання у попередніх періодах, а обсяги прийому на навчання стрімко знижуються.

Важливими соціальними передумовами забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів виступають показники стану

умов праці та рівень колективно-трудоного регулювання відносин праці. Стосовно умов праці в Україні можемо констатувати, що частка штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, мала тенденцію до зростання (рис. 2.32). Так, якщо у 2007 році їх питома вага становила 27,5%, то в 2019 році – вже 29,6%.

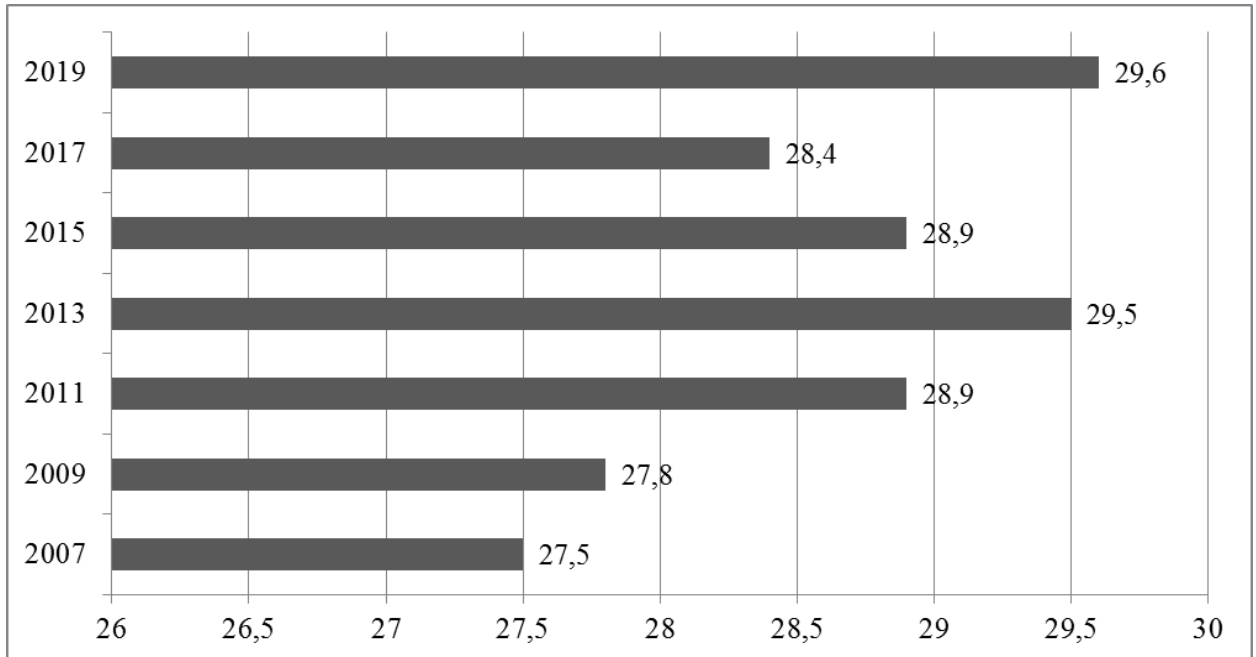


Рис. 2.32. Частка штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у 2007-2019 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Подібна тенденція свідчить про низьку якість робочих місць в Україні, відсутність належної уваги як з боку держави, так і роботодавців до питань поліпшення умов праці, що безперечно має негативний вплив на можливості розвитку людських ресурсів.

Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів упродовж останніх п'яти років також характеризується тенденцією до зниження (рис. 2.33). Зокрема, якщо у 2015 році було укладено 69602 колективних договори, то у 2019 році – лише 51408 договорів.

За видами економічної діяльності можна відзначити, що у галузі сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства було

охоплено колективними договорами 66,7% штатних працівників, у промисловості – 78,3%, у будівництві – 40,1%, у сфері торгівлі – 36,8%.

Щодо використання робочого часу працівників (Додаток Ж, табл. Ж.17), відзначимо, що за регіонами України у 2019 році даний показник був найвищим у місті Києві (87,7%), Дніпропетровській (87,0%), Харківській (86,5%), Запорізькій (86,4%), Одеській (86,2%) та Київській (86,1%) областях. Найнижчі значення показника мали місце у Луганській (81,1%), Тернопільській (81,1%), Закарпатській (81,0%), Рівненській (80,6%) та Івано-Франківській (79,9%) областях.

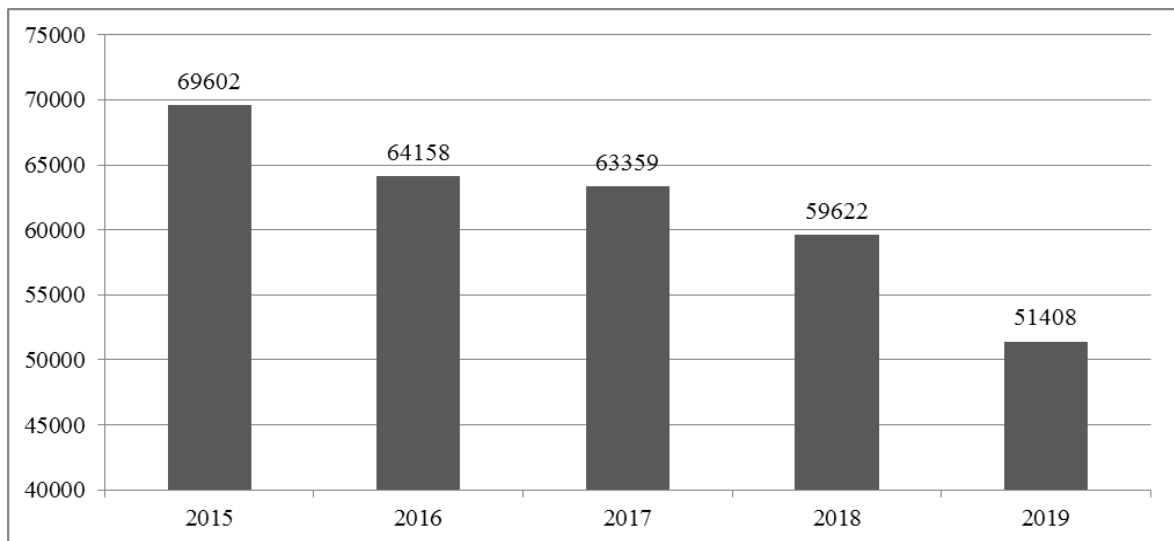


Рис. 2.33. Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів в Україні у 2015-2019 рр., одиниць

Джерело: побудовано автором за даними [158]

Важливою передумовою підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки є рівень наукової та інноваційної діяльності. Так, дані табл. 2.6 свідчать, що в цілому в Україні витрати на виконання науково-дослідних робіт (НДР) збільшилися 3875337,3 тис. грн у 2019 році порівняно із 2017 роком.

Водночас, ситуація у регіональному вимірі значно диференціювалася: можна чітко виокремити групу регіонів, відбулося значне зростання витрат на НДР, а саме м. Київ, Запорізьку, Харківську, Київську, Львівську, Одеську

області. Натомість, у Миколаївській області даний показник знизився за три роки на (-112705,2) тис. грн, у Сумській – на (-67080,1) тис. грн, Кіровоградській – на (-50746,1) тис. грн, Черкаській – на (-45310,4) тис. грн, Полтавській – на (-21328,4) тис. грн.

Таблиця 2.6

Динаміка витрат на виконання науково-дослідних робіт за регіонами України у 2017-2019 роках, тис. грн

	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення, 2019/2017
1	2	3	4	5
Україна	13379292,4	16773724,5	17254629,7	3875337,3
Вінницька	44803,0	49056,2	39618,3	-5184,7
Волинська	18414,9	18434,7	9948,3	-8466,6
Дніпропетровська	2261934,6	2029774,4	2310005,4	48070,8
Донецька	13244,9	16235,9	32503,1	19258,2
Житомирська	28098,6	30654,6	26372,1	-1726,5
Закарпатська	55241,8	75107,8	77694,5	22452,7
Запорізька	914062,4	1387903,5	1538450,0	624387,6
Івано-Франківська	28051,2	47914,5	42107,7	14056,5
Київська	299219,3	410794,7	417736,0	118516,7
Кіровоградська	75619,7	100762,4	24873,6	-50746,1
Луганська	29332,4	36880,6	39288,4	9956
Львівська	365997,1	426789,7	465522,2	99525,1
Миколаївська	349345,2	330694,5	236640,0	-112705,2
Одеська	270263,0	299189,8	342214,1	71951,1
Полтавська	65967,7	80723,4	44639,3	-21328,4
Рівненська	13723,8	19323,8	17619,0	3895,2
Сумська	160696,5	182433,3	93616,4	-67080,1
Тернопільська	19200,1	30195,3	29094,1	9894
Харківська	2399423,8	3144459,8	2864159,0	464735,2
Херсонська	73601,9	81190,7	72220,1	-1381,8
Хмельницька	17510,0	21286,9	19233,7	1723,7
Черкаська	97350,6	98571,8	52040,2	-45310,4
Чернівецька	68333,9	87928,1	105729,7	37395,8
Чернігівська	44296,3	49238,5	46342,6	2046,3
м. Київ	5665559,7	7718179,6	8306961,9	2641402,2

Джерело: складено та розраховано автором за даними [158]

Ситуація у сфері інноваційної діяльності підприємств промисловості характеризується наступними даними (табл. 2.7). Кількість інноваційноактивним підприємств промисловості скоротилася з 1462 одиниць у 2010 році до 782 одиниць у 2019 році, тобто, на 680 одиниць. Питома вага інноваційно активних підприємств складала у 2015 році 17,3%, а в подальшому знизилася до 15,8% у 2019 році. Зазначений рівень інноваційної активності є суттєво нижчим, ніж у розвинених країнах світу.

Таблиця 2.7

**Динаміка інноваційної діяльності підприємств промисловості у
2010, 2015, 2017-2019 роках**

Показник	2010	2015	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення, 2019/2010
Кількість інноваційно активних промислових підприємств, од.	1462	824	759	777	782	-680
% до загальної кількості промислових підприємств	13,8	17,3	16,2	16,4	15,8	2
Витрати на інновації промислових підприємств, млн. грн	8045,5	13813,7	9117,5	12180,1	14220,9	6175,4
Обсяг реалізованої інноваційної промислової продукції (товарів, послуг), млн. грн	33697,6	23050,1	17714,2	24861,1	34264,9	567,3
% до загального обсягу реалізованої промислової продукції	3,8	1,4	0,7	0,8	1,3	-2,5

Джерело: складено та розраховано автором за даними [158]

Витрати на інновації промислових підприємств збільшилися від 8045,5 млн. грн у 2010 році до 14220,9 млн. грн у 2019 році, тобто в цілому на 6175,4 млн. грн. У той же час, обсяг реалізованої інноваційної промислової продукції (товарів, послуг) за останні 10 років збільшився з 33697,6 млн. грн до 34264,9 млн. грн, тобто, лише на 567,3 млн. грн. Питома вага реалізованої інноваційної продукції залишалася вкрай низькою та мала тенденцію до зниження – з 3,8% у 2010 році до 1,3% у 2019 році.

У розрізі територій (Додаток Ж, табл. Ж.18) можемо бачити, що рівень інноваційної активності підприємств промисловості лише у трьох регіонах із 25-ти перевищував 20%, зокрема, у Тернопільській (29,9%), Харківській (27,1%) та Миколаївській (23,2%) областях. З-поміж регіонів з найнижчим рівнем інноваційної активності слід відзначити Чернівецьку (10,9%), Волинську (10,4%), Чернігівську (8,7%), Закарпатську (7,0%) та Хмельницьку (6,6%) області.

Витрати підприємств промислового сектору економіки на інноваційну діяльність наведено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Динаміка витрат та структура підприємств промисловості на інновації у 2015, 2017-2019 роках

Показник	Обсяг, млн.грн			Абсолютне відхилення, 2019/2015	Структура, у % до загального обсягу		
	2015	2018	2019		2015	2018	2019
Усього	13813,7	12180,1	14220,9	407,2	100,0	100,0	100,0
у тому числі на:							
внутрішні НДР	1834,1	2706,2	2449,9	615,8	13,3	22,2	17,2
зовнішні НДР	205,4	502,6	469,0	263,6	1,5	4,1	3,3
придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	11141,3	8291,3	10185,1	-956,2	80,6	68,1	71,6
придбання інших зовнішніх знань	84,9	46,1	37,5	-47,4	0,6	0,4	0,3
інші витрати	548,0	633,9	1079,4	531,4	4,0	5,2	7,6

Джерело: складено та розраховано автором за даними [158]

Як бачимо, у структурі витрат переважали витрати на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, проте, у 2019 році порівняно із 2015 роком вони зменшилися на (-956,2) млн. грн, а їх питома вага – з 80,6% до 71,6%. Вкрай низькою залишалася частка витрат на придбання інших зовнішніх знань – вона складала лише 0,6% від усіх інноваційних витрат у 2015 році та 0,3% у 2019 році.

З точки зору працевлаштування населення важливе значення мають темпи розвитку суб'єктів господарювання, ефективність їх фінансово-

господарської діяльності, стан розвитку малого підприємництва в країні. Аналізуючи дані, наведені в табл. 2.9, можемо констатувати загальне зниження кількості суб'єктів господарювання на (-32738) одиниць у 2019 році порівняно з 2015 роком.

Таблиця 2.9

**Динаміка кількісних показників діяльності суб'єктів
господарювання в Україні у 2015-2019 роках**

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення, 2019/2015
Кількість суб'єктів господарювання						
Усього, од	1974439	1865631	1805144	1839672	1941701	-32738
підприємства						0
усього, од	343561	306470	338341	355956	380673	37112
відсотків до загальної кількості суб'єктів	17,4	16,4	18,7	19,3	19,6	2,2
на 10 тис. осіб наявного населення, од	80	72	80	84	91	11
фізичні особи-підприємці						
усього, од	1630878	1559161	1466803	1483716	1561028	-69850
відсотків до загальної кількості суб'єктів	82,6	83,6	81,3	80,7	80,4	-2,2
на 10 тис. осіб наявного населення, од	381	365	345	351	371	-10
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг)						
Усього, млн.грн	5716431,0	6877077,3	8467031,9	10148847,1	10725442,9	5009011,9
підприємства						
усього, млн.грн	5318957,7	6387872,7	7862695,2	9388092,1	9841060,7	4522103
відсотків до загального обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг)	93,0	92,9	92,9	92,5	91,8	-1,2
фізичні особи-підприємці						
усього, млн.грн	397473,3	489204,6	604336,7	760755,0	884382,2	486908,9
відсотків до загального обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг)	7,0	7,1	7,1	7,5	8,2	1,2

Джерело: складено та розраховано автором за даними [158]

При цьому, кількість підприємств, навпаки, збільшилася на 37112 одиниць за останні п'ять років, а кількість фізичних осіб-підприємців – стрімко знизилася на (-69850) одиниць за аналогічний період. Закономірно, що кількість підприємств на 10 тисяч осіб наявного населення зросла з 80 одиниць у 2015 році до 91 одиниці у 2019 році. Щодо фізичних осіб-підприємців, то зазначений показник зменшився з 381 одиниці у 2015 році до 371 одиниці у 2019 році.

Обсяг реалізованої продукції суб'єктами господарювання характеризувався тенденцією до зростання. У його структурі переважаючу частку займала продукція підприємств (91,8% у 2019 році), а частка фізичних осіб-підприємців залишалася незначною, хоча і збільшилася від 7,0% у 2015 році до 8,2% у 2019 році.

Наступним важливим аспектом є кадрові показники діяльності суб'єктів господарювання, що відображені в табл. 2.10. Як бачимо, кількість зайнятих в цілому збільшилася з 8331,9 тис. осіб до 9145,5 тис. осіб за останні п'ять років. Понад 70% з їх числа в усі роки становили зайняті на підприємствах, тоді як на долю фізичних осіб-підприємців припадало менше 30% зайнятих.

Таблиця 2.10

**Динаміка кадрових показників діяльності суб'єктів
господарювання в Україні у 2015-2019 роках**

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення, 2019/2015
1	2	3	4	5	6	7
Кількість зайнятих працівників						
Усього, тис. осіб підприємства	8331,9	8244,0	8271,3	8661,4	9145,5	813,6
усього, тис. осіб	6041,6	5936,8	5943,2	6088,4	6535,2	493,6
відсотків до загальної кількості зайнятих працівників	72,5	72,0	71,9	70,3	71,5	-1

Продовження табл. 2.10

1	2	3	4	5	6	7
фізичні особи-підприємці						
усього, тис. осіб	2290,3	2307,2	2328,1	2573,0	2610,3	320
відсотків до загальної кількості зайнятих працівників	27,5	28,0	28,1	29,7	28,5	1
Кількість найманих працівників						
Усього, тис. осіб підприємства	6589,5	6597,6	6706,2	7088,8	7418,8	829,3
усього, тис. осіб	5930,0	5849,6	5844,9	5999,5	6369,6	439,6
відсотків до загальної кількості найманих працівників	90,0	88,7	87,2	84,6	85,9	-4,1
фізичні особи-підприємці						
усього, тис. осіб	659,5	748,0	861,3	1089,3	1049,2	389,7
відсотків до загальної кількості найманих працівників	10,0	11,3	12,8	15,4	14,1	4,1
Витрати на персонал						
Усього, млн.грн	432096,6	477294,0	620357,3	790694,4	970688,3	538591,7
підприємства						
усього, млн.грн	413392,4	456610,4	595421,9	759065,0	939555,2	526162,8
відсотків до загальних витрат на персонал	95,7	95,7	96,0	96,0	96,8	1,1
фізичні особи-підприємці						
усього, млн.грн	18704,2	20683,6	24935,4	31629,4	31133,1	12428,9
відсотків до загальних витрат на персонал	4,3	4,3	4,0	4,0	3,2	-1,1

Джерело: складено та розраховано автором за даними [158]

Аналогічними тенденціями можна охарактеризувати й кількість найманих працівників, яка мала тенденцію до зростання. Так, кількість найманих працівників підприємств зросла з 5930,0 тис. осіб у 2015 році до 6369,6 тис. осіб у 2019 році, а фізичних осіб-підприємців – з 659,5 тис. осіб до 1049,2 тис. осіб за аналогічний період.

Проте, частка найманих працівників, що працювали у фізичних осіб-підприємців, є доволі незначною, хоча й мала тенденцію до збільшення – від 10,0% у 2015 році до 14,1% у 2019 році.

Досліджуючи динаміку витрат суб'єктів господарювання на персонал, можемо відзначити загальну тенденцію до їх зростання. Переважну частку цих витрат склали витрати підприємств – 95,7% у 2015 році та 96,8% у 2019 році. Частка витрат на персонал з боку фізичних осіб-підприємців була незначною та мала тенденцію до зменшення – від 4,3% у 2015 році до 3,2% у 2019 році.

В умовах становлення інформаційно-мережевої економіки особливої актуальності набувають специфічні навички людських ресурсів, насамперед, рівень цифрової грамотності та володіння навичками використання сучасної комп'ютерної техніки. Зазначений показник за даними Державної служби статистики України є доволі низьким у межах багатьох регіонів (рис. 2.34).

Так, якщо у місті Києві питома вага населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером, у 2019 році становила 76,9%, то для низки регіонів України цей показник був меншим за 50% (Волинська, Вінницька, Тернопільська, Хмельницька, Житомирська, Луганська, Донецька, Рівненська області).

Значущим елементом прискорення темпів розвитку інформаційно-мережевої економіки є не лише наявність цифрових навичок, але й доступність відповідної техніки та мереж зв'язку.

Розподіл населення за доступом до Інтернету тамісцем проживання за останні два роки (Додаток Ж, табл. Ж.19) свідчить, що за останні 12 місяців користувалось послугами Інтернету 62,6% населення у 2018 році та 70,1% у

2019 році. При цьому, у міській місцевості користувалися послугами Інтернету 77,4% громадян у 2019 році, а в сільській – лише 55,9%.

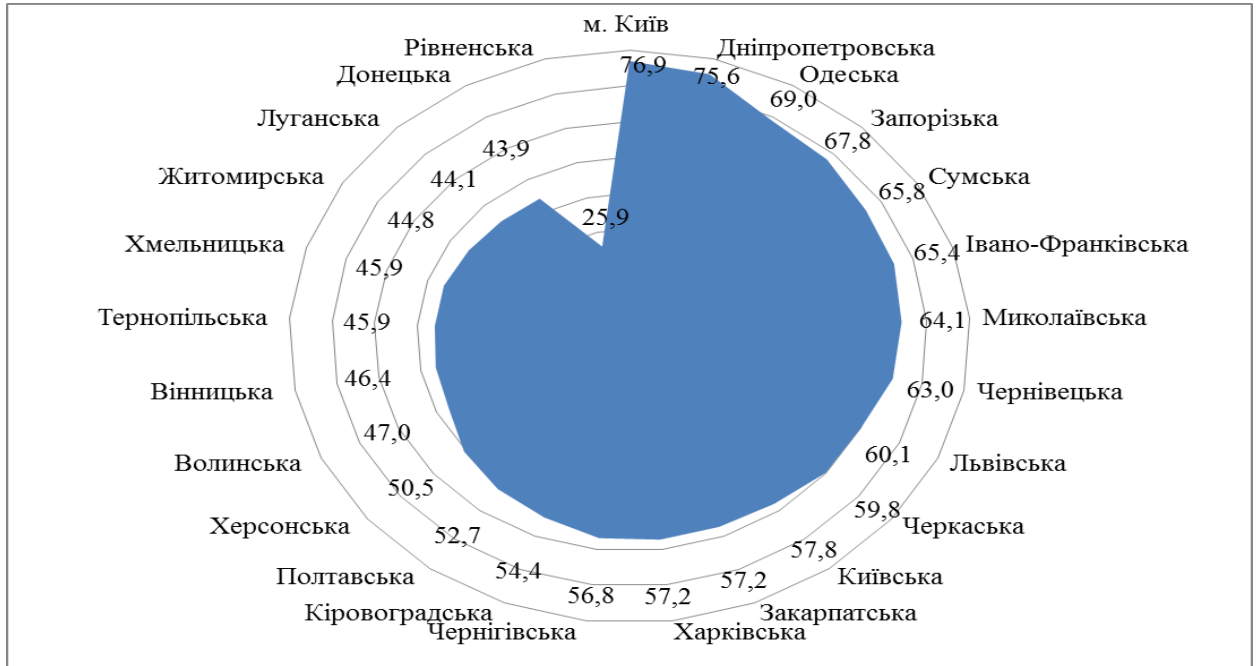


Рис. 2.34. Рейтинг регіонів України за питомою вагою населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером, у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [158]

З числа населення, яке повідомило, що користувалося послугами Інтернету, у 2019 році частота користування складала: не менше, ніж раз на день – 77,7%, не менше, ніж раз на тиждень, але не кожен день – 18,7% та менше, ніж раз на тиждень – 3,6%. Стосовно місця використання Інтернету, то у 2019 році 90,0% населення здійснювали це вдома, 15,4% – на роботі, 55,5% – у будь-якому місці через мобільний телефон, 7,8% – за місцем навчання. З числа жителів сільської місцевості мали можливість користуватися послугами Інтернету вдома 79,2% у 2019 році.

За метою використання Інтернету (Додаток Ж, табл. Ж.20) у 2019 році населення розподілилося таким чином: 26,9% використовували його з метою відправлення (отримання) електронної пошти, 24,0% – задля навчання та освіти, 16,7% – для придбання товарів і послуг, а з метою скачування фільмів, зображень, музики; перегляд телебачення чи відео – 61,2%.

Практичний інтерес становить розподіл населення за доступом до Інтернету залежно від віку та статі (Додаток Ж, табл. Ж.21). Так, якщо загальна частка жінок, які користувалися Інтернетом, становила 68,2%, а чоловіків – 72,4%, то частка дівчат у віці 15-17 років складала 98,9%, а хлопців в аналогічному віці – 96,5%. Високою є й питома вага осіб віком до 15 років, які користувалися Інтернетом: вона складала 64,1% для хлопців та 65,6% для дівчат. Отже, молодь є найбільш активним користувачем Інтернет-послуг, а з подальшим розвитком цифрової економіки цей показник зростатиме для всіх вікових груп населення.

Якість життя та рівень здоров'я людських ресурсів, і як наслідок, можливості забезпечення власної конкурентоспроможності, залежать від стану навколишнього природного середовища. З даних Додатку Ж (табл. Ж.22) можемо відзначити загальне зниження викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря. Так, від стаціонарних джерел забруднення вони зменшилися від 4131,6 тис. т у 2010 році до 2459,5 тис. т у 2019 році. Отже, по відношенню до 2010 року викиди в атмосферне повітря від стаціонарних джерел забруднення склали у 2019 році 59,5%, а від автомобільного транспорту – 71,7%, що є позитивною тенденцією.

Однак, аналізуючи обсяги викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря на одиницю площі за регіонами (Додаток Ж, табл. Ж.23), чітко видно регіони з надвисокими показниками. Так, якщо в середньому по Україні даний показник у 2019 році становив 4,3 т на кв. км, то у Донецькій області – 29,2 т, місті Києві – 26,7 т, Дніпропетровській області – 18,1 т, Івано-Франківській області – 14,7 т. Найбільш сприятливу ситуацію за даним показником зафіксовано у таких регіонах, як Житомирська (0,4 т), Волинська (0,3 т), Закарпатська (0,3 т) та Чернівецька (0,3 т) області.

Вкрай негативну екологічну ситуації демонструє динаміка показників утворення та поводження з відходами (Додаток Ж, табл. Ж.24-Ж.27). Зокрема, обсяг утворених відходів у розрахунку на одну особу збільшився від 9285 кг у 2010 році до 10505 кг у 2019 році. Зменшуються обсяги

утилізованих та підготовлених до утилізації відходів. Як результат, обсяг накопичених відходів у 2019 році складав 26706,9 т на кв. км території країни (у 2010 році – 21984,2 т), а у розрахунку на одну особу – 366392 кг за 2019 рік (у 2010 році – 289236 кг).

Значні асиметрії за даним показником можна відзначити за регіонами України. Наприклад, у Дніпропетровській області у 2019 році було утворено 252234,5 тис. т відходів, у Полтавській – 97442,8 тис. т, Кіровоградській – 37410,3 тис. т, Донецькій – 26407,9 тис. т, тоді як у Херсонській – лише 375,9 тис. т, Чернівецькій – 318,7 тис. т, Закарпатській – 153,1 тис. т.

Отже, наявні проблеми в екологічній сфері потребують нагального вирішення, оскільки від сприятливої екологічної ситуації залежить як можливість відтворення населення, так і ефективної трудової діяльності людських ресурсів.

Таким чином, проведений аналіз засвідчив наявність в Україні значним негативних явищ і процесів, що у своїй сукупності не сприяють підвищенню конкурентоспроможності людських ресурсів. Це стосується негативної демографічної ситуації та тенденції до депопуляції населення, значних регіональних асиметрій у рівні соціально-економічного розвитку, низького рівня оплати праці та вкрай високого ступеня її диференціації у розрізі галузей та регіонів, деструктивних тенденцій щодо обсягів підготовки фахівців у сфері вищої освіти, значної питомої ваги працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці тощо.

2.3. Рейтингова оцінка конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України

Враховуючи суттєву диференціацію територій України за рівнем соціально-економічного розвитку, доцільно провести рейтингове оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів у регіональному вимірі. Обрання зазначеного методичного прийому обумовлено тим, що метод

рейтингової оцінки дозволяє використати під час проведення аналізу сукупності взаємопов'язаних блоків, у подальшому надаючи змогу ідентифікувати узагальнені рейтингові позиції регіонів України за низкою різноспрямованих показників у комплексі.

Під час проведення рейтингової оцінки було використано п'ять основних блоків показників, які систематизовано на рис. 2.35.



Рис. 2.35. Складові рейтингової оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України

Джерело: складено автором

Фактичні значення показників оцінки наведені в Додатку З (табл. 3.1-3.5), а рейтингові значення – в Додатку К (табл. К.1-К.5).

При обчисленні демографічної компоненти соціально-економічних передумов професійного розвитку було враховано такі показники:

- 1) Темп зростання (зменшення) чисельності наявного населення по відношенню до попереднього року, %.
- 2) Питома вага населення у віці 16-59 років, %.
- 3) Загальний коефіцієнт народжуваності (на 1000 наявного населення).
- 4) Загальний коефіцієнт смертності (на 1000 наявного населення).
- 5) Загальний коефіцієнт міграційного приросту / скорочення (на 10000 наявного населення).

Результати проведених розрахунків за даною компонентою наведено на рис. 2.36. Як бачимо, лідерами рейтингу за даним блоком показників є

м. Київ, Чернівецька, Закарпатська, Івано-Франківська та Одеська області. Натомість, останні місця в рейтингу зайняли такі регіони: Чернігівська, Кіровоградська, Черкаська, Донецька та Сумська області.

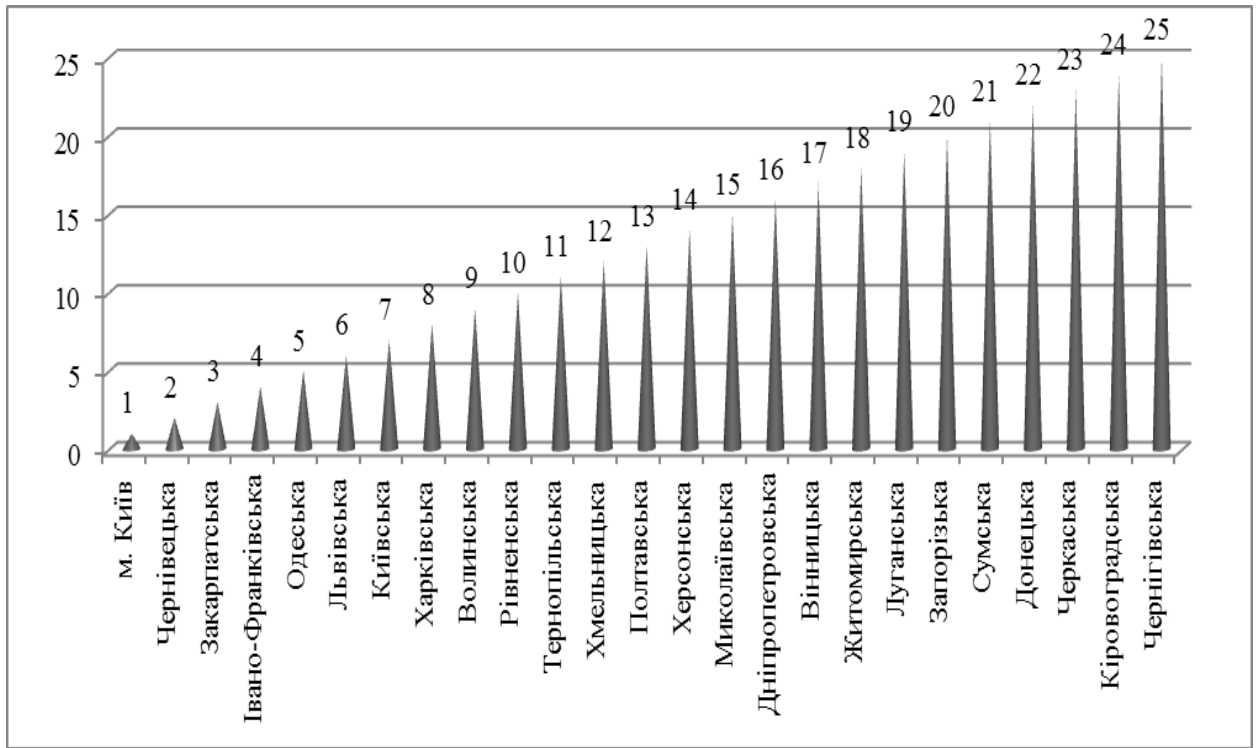


Рис. 2.36. Рейтингові позиції регіонів України за показниками демографічно-міграційної компоненти у 2019 р.*

* 1 місце в рейтингу відповідає найкращому значенню з-поміж регіонів

Джерело: розраховано і побудовано автором за даними [158].

Під час аналізу компоненти зайнятості та стану ринку праці було враховано наступні показники:

- 1) Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, %.
- 2) Рівень участі в робочій силі населення з повною вищою освітою (15-70 років), %.
- 3) Неформальна зайнятість населення, %.
- 4) Рівень прийому працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників.
- 5) Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, %.

У результаті було одержано наступні значення за регіонами України (рис. 2.37): до п'ятірки лідерів увійшли м. Київ, Харківська, Київська, Чернігівська та Житомирська області. Найгірші значення за компонентою зайнятості та стану ринку праці демонструють такі регіони: Донецька, Івано-Франківська, Волинська, Хмельницька та Рівненська області.

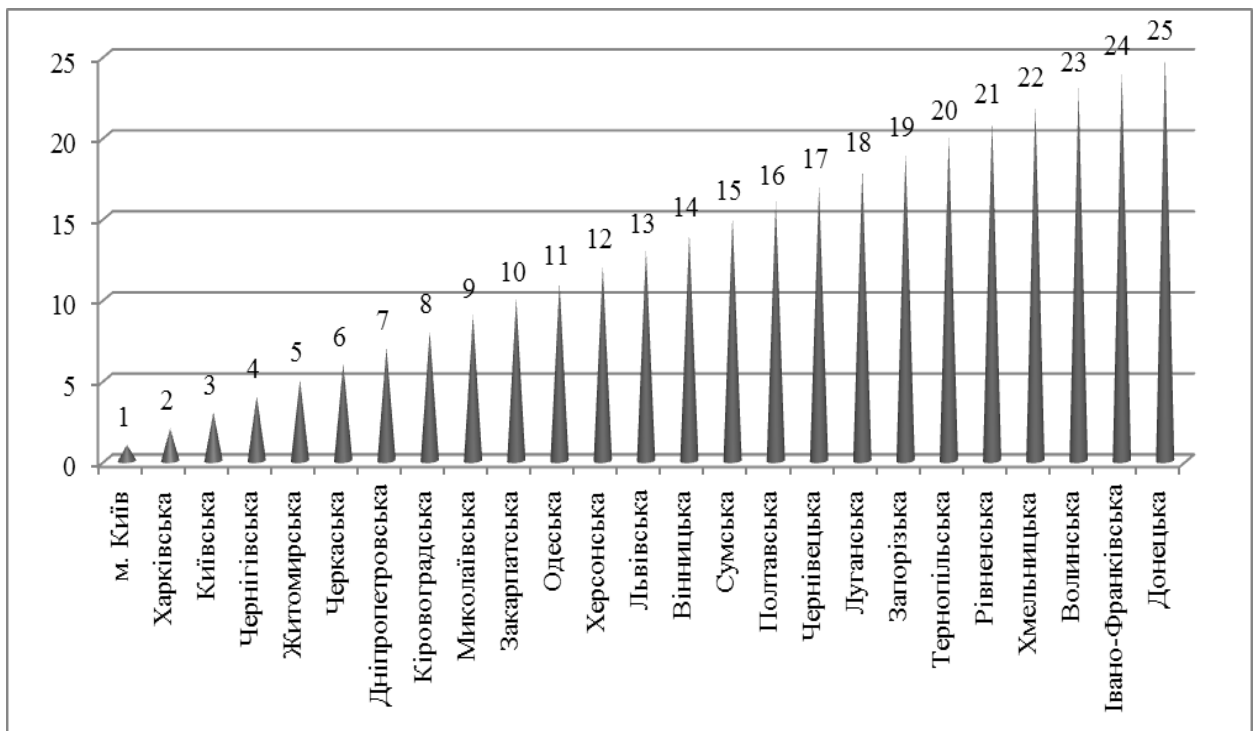


Рис. 2.37. Рейтингові позиції регіонів України за показниками компоненти зайнятості та стану ринку праці у 2019 р.*

* 1 місце в рейтингу відповідає найкращому значенню з-поміж регіонів

Джерело: розраховано і побудовано автором за даними [158].

В процесі дослідження показників фінансово-економічної компоненти було проаналізовано наступні показники:

- 1) Середньомісячна заробітна плата, грн.
- 2) Доходи населення у розрахунку на одну особу, грн.
- 3) ВРП у розрахунку на одну особу, грн.
- 4) Фінансовий результат до оподаткування (прибуток), % до попереднього року.
- 5) Індекс капітальних інвестицій, % до попереднього року.

Щодо рейтингових позицій територій державі у розрізі фінансово-економічної компоненти (рис. 2.38) можемо констатувати, що перші місця належать м. Києву, Київській, Полтавській, Дніпропетровській, Миколаївській областям. Найнижчі значення в рейтингу одержали Чернівецька, Чернігівська, Хмельницька, Луганська та Сумська області.

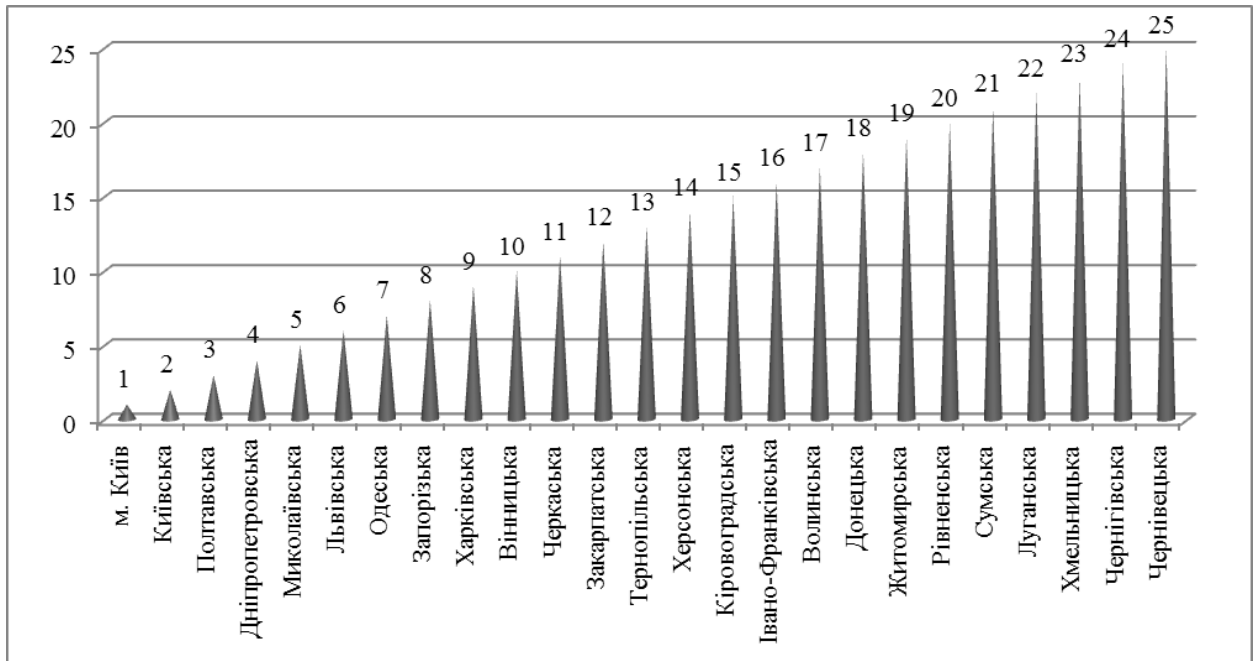


Рис. 2.38. Рейтингові позиції регіонів України за показниками фінансово-економічної компоненти у 2019 р.*

* 1 місце в рейтингу відповідає найкращому значенню з-поміж регіонів

Джерело: розраховано і побудовано автором за даними [158].

Під час дослідження показників інноваційно-інформаційної компоненти було використано наступні показники:

- 1) Частка інноваційно активних підприємств промисловості, %.
- 2) Витрати на інновації підприємств промисловості, % до ВРП.
- 3) Частка реалізованої інноваційної продукції, %.
- 4) Частка домогосподарств, які мають доступ до послуг Інтернету вдома, %.
- 5) Частка населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером, %.

Проведене рейтингове оцінювання інноваційно-інформаційної компоненти дозволило встановити лідерські позиції таких територій (рис. 2.39): Миколаївська, Сумська, Запорізька, Харківська області та м. Київ. Найнижчі місця в рейтингу обіймають: Рівненська, Хмельницька, Волинська, Житомирська та Полтавська області.

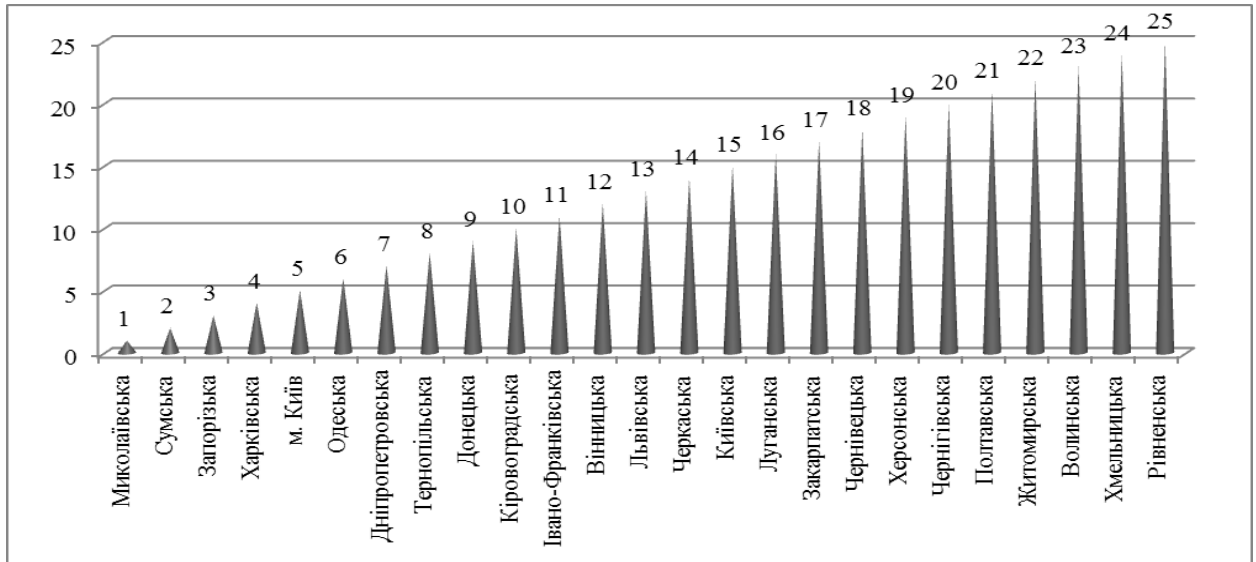


Рис. 2.39. Рейтингові позиції регіонів України за показниками інноваційно-інформаційної компоненти у 2019 р.*

* 1 місце в рейтингу відповідає найкращому значенню з-поміж регіонів

Джерело: розраховано і побудовано автором за даними [158].

Дослідження освітньо-професійної компоненти базувалося на вивченні таких показників:

- 1) Кількість студентів на початок 2019/20 навчального року (коледжі, технікуми, училища), на 10000 осіб населення.
- 2) Кількість студентів на початок 2019/20 навчального року (університети, академії, інститути), на 10000 осіб населення.
- 3) Кількість учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів, на 10000 осіб населення.
- 4) Питома вага студентів на початок 2019/20 н.р. (університети, академії, інститути), які навчаються за рахунок коштів державного бюджету, %.

5) Кількість викладачів з науковими ступеннями на початок 2019/20 навчального року, на 100 студентів ЗВО

У результаті регіони розташувалися за наступними рейтинговими позиціями (рис. 2.40): перші місця займали Львівська, Волинська, Херсонська, Тернопільська та Харківська області. Натомість, до регіонів-аутсайдерів за даним блоком показників увійшли: Луганська, Донецька, Київська та Закарпатська області та м. Київ.

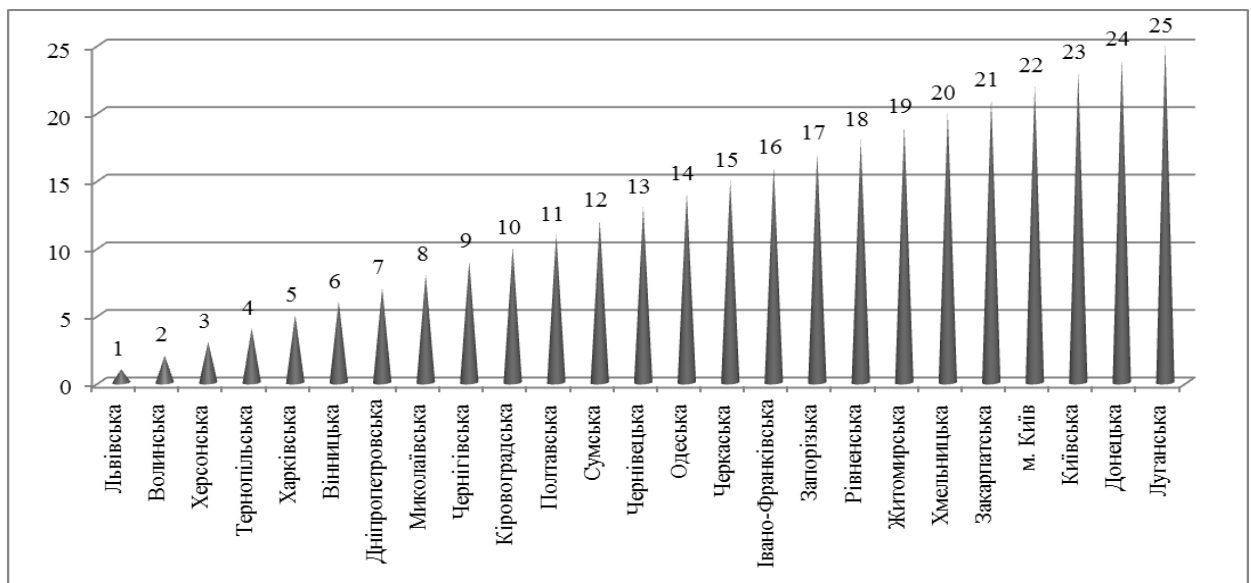


Рис. 2.40. Рейтингові позиції регіонів України за показниками освітньо-професійної компоненти у 2019 р.*

* 1 місце в рейтингу відповідає найкращому значенню з-поміж регіонів

Джерело: розраховано і побудовано автором за даними [158].

Побудований комплексний рейтинг регіонів України за індексом конкурентоспроможності людських ресурсів у 2019 році за блоками показників (демографічно-міграційний, зайнятості та ринку праці, фінансово-економічний, інноваційно-інформаційний, освітньо-професійний) представлено на рис. 2.41. За результатами цього рейтингу встановлено, що його лідерами є м. Київ, Харківська, Львівська, Миколаївська, Дніпропетровська, Одеська області, натомість, найгірші рейтингові позиції обіймають Донецька і Луганська області. Пояснення таких розбіжностей пов'язуємо з диференціацією умов інвестування у людський розвиток,

створення якісних робочих місць, різними умовами та можливостями впровадження та використання інформаційних технологій.

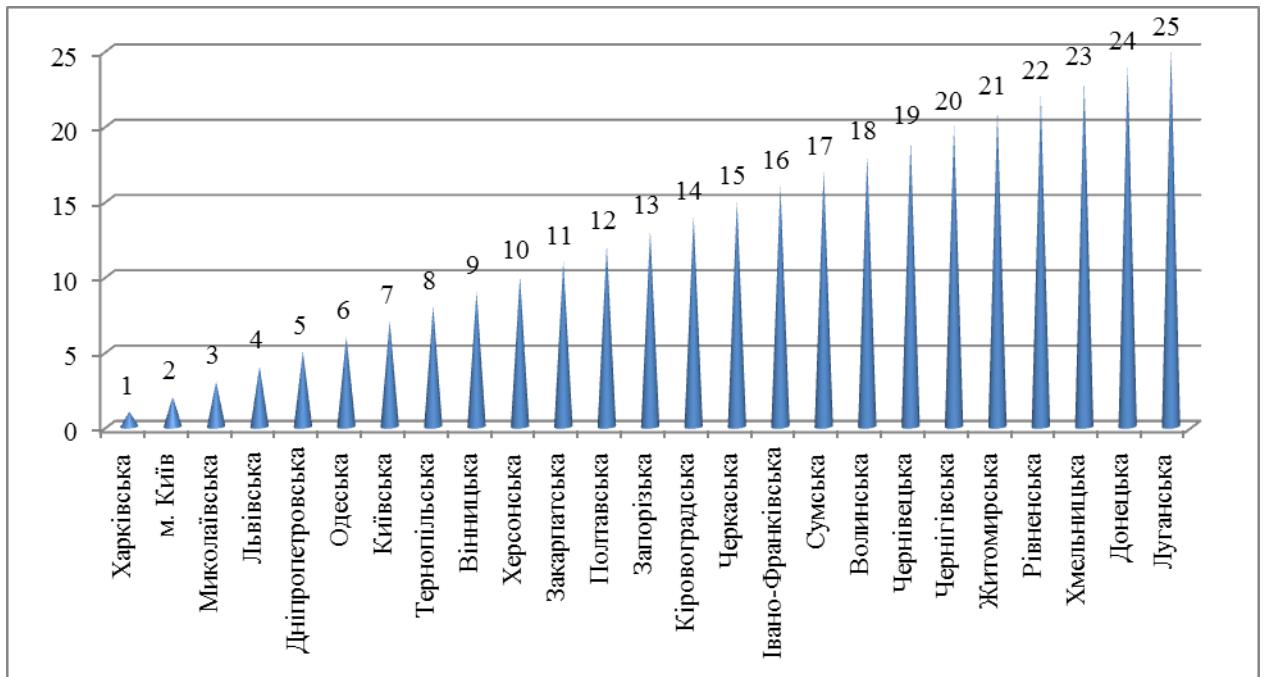


Рис. 2.41. Рейтинг регіонів України за індексом конкурентоспроможності людських ресурсів, 2019 р.

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [158]

З огляду на існуючу асиметрію між регіонами України, визначено нерівні можливості населення різних регіонів у формуванні конкурентних переваг в освіті, професійному розвитку, отриманні доходу. У поєднанні із низьким рівнем соціально-економічного розвитку в державі в цілому ці тенденції інтенсифікують процеси міжрегіональної та закордонної міграції, що становить суттєву загрозу міграційних втрат найбільш конкурентоспроможних працівників.

Отже, для регіонів-лідерів за рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів можуть бути рекомендовані такі заходи: подальший розвиток та примноження існуючого інтелектуального та інноваційного потенціалів, активізація взаємодії між органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадськими організаціями,

інтенсивне нарощування співпраці із міжнародними партнерами, підвищення рівня соціальної згуртованості.

Щодо регіонів із середніми і низькими рейтинговими позиціями, їм варто у першу чергу акцентувати увагу на вирівнюванні темпів соціально-економічного розвитку, запровадженні заходів щодо соціальної підтримки населення, забезпечення відповідності заробітної плати рівню кваліфікації людських ресурсів та поліпшенню освітньо-професійної підготовки фахівців у закладах професійної освіти (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів для груп регіонів України

Рейтингові позиції / регіони	Пропозиції
<i>Найвищі:</i> м. Київ, Харківська, Миколаївська, Львівська, Дніпропетровська, Одеська, Київська, Тернопільська, Вінницька області	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток міжнародної співпраці та участі у міжнародних проєктах, фондах, грантах. 2. Інтенсифікація розвитку інноваційної діяльності, формування інноваційних екосистем. 3. Врегулювання міграційних потоків за межі держави. 4. Накопичення та ефективне використання інноваційного та інтелектуального потенціалів. 5. Розвиток відносин соціального партнерства за участі державних інституцій, бізнес-структур, наукових та освітніх інституцій, громад. 6. Інтенсифікація соціальної згуртованості у суспільстві. 7. Подальший розвиток цифрових навичок і компетентностей людських ресурсів.
<i>Середні:</i> Херсонська, Закарпатська, Полтавська, Запорізька, Кіровоградська, Черкаська, Івано-Франківська, Сумська області	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток інноваційної діяльності суб'єктів господарювання. 2. Підвищення якості існуючих та створення нових високопродуктивних робочих місць. 3. Забезпечення відповідності оплати праці з її результатами, освітньо-кваліфікаційними характеристиками працівників. 4. Врегулювання міграційних потоків за межі країни та між територіями. 5. Підвищення якості освітньо-професійної підготовки фахівців. 6. Організаційна та інформаційна підтримка у сфері розвитку конкурентних переваг людських ресурсів, які б відповідали потребам інформаційно-мережевих відносин.
<i>Найнижчі:</i> Волинська, Чернівецька, Чернігівська, Житомирська, Рівненська, Хмельницька, Донецька, Луганська області	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вирівнювання темпів соціально-економічного розвитку територій. 2. Активне стимулювання інноваційної діяльності. 3. Підвищення рівня оплати праці людських ресурсів. 4. Недопущення втрати наявного людського та інтелектуального потенціалів через надмірну міграцію. 5. Розвиток цифрової та соціальної інфраструктури. 6. Підвищення привабливості територій для громадян, у тому числі молодих фахівців.

Джерело: складено автором.

Результати комплексного рейтингу підтверджують потребу формування дієвого механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, врахування територіальної та галузевої специфіки, налагодження чіткої взаємодії у сфері сприяння розвитку конкурентних переваг людських ресурсів на всіх рівнях «держава – територія – підприємство – особистість».

Висновки до розділу 2

За результатами дослідження сучасного стану та тенденцій функціонування соціально-економічного механізму забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів зроблено такі висновки:

1. Проведений аналіз показав, що у міжнародному вимірі Україна має середні порівняно з іншими країнами значення таких показників, як кваліфікація людських ресурсів, стан ринку праці, оплата праці та її продуктивність, співпраця у відносинах між роботодавцями та працівниками. Водночас серед обраної групи країн Україна має досить низькі позиції за показниками розвитку соціального капіталу, рівнем сприйняття ІКТ, ВВП на душу населення та характеризується найгіршою з-поміж них ситуацією щодо рівня середньомісячної заробітної плати.

2. За результатами аналізу міжнародних компараторів запропоновано чотири основні напрями поліпшення соціально-економічних передумов підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. Ці напрями включають: створення відповідних умов для гідної оплати праці людських ресурсів, забезпечення постійного професійного розвитку людських ресурсів, розвиток соціального капіталу та ефективну співпрацю всіх суб'єктів на ринку праці, підвищення якості освітніх послуг.

3. За результатами аналізу стану і тенденцій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів України виявлено негативні демографічні тенденції, що проявляються у стрімкій депопуляції, зменшення чисельності як населення в цілому, так і його економічно активної частини; також має місце переважання питомої ваги мешканців міських територій порівняно із сільськими жителями, гендерний дисбаланс унаслідок

переважання чисельності жінок над кількістю чоловіків, особливо у старших вікових групах. Середня очікувана тривалість життя при народженні є приблизно на 10 років меншою для осіб чоловічої статі порівняно із жіночою.

4. Аналіз тенденцій у сфері зайнятості населення дозволив констатувати тенденцію до зниження чисельності робочої сили та зайнятого населення, наявність значної питомої ваги зайнятих у неформальному секторі економіки (понад 20%). Про відносно вищі конкурентні переваги осіб з більш високим освітньо-професійним рівнем свідчить показник зайнятості населення з повною вищою освітою, який переважає частку зайнятості осіб з нижчими освітніми рівнями.

5. Встановлено значну регіональну диференціацію за показниками зайнятості населення, розмірів оплати праці, показниками руху кадрів. При цьому показники обороту робочої сили по прийому та звільненню залишаються вкрай високими для всіх територій України. Динаміка середньооблікової чисельності штатних працівників має чітко виражену спадну тенденцію. Також вкрай нерівномірною є розподіл регіонів за питомою вагою населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером. Виявлено негативну динаміку щодо кількісних показників функціонування закладів вищої освіти, динаміки укладання колективних договорів. Відбувається зростання частки штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці.

6. Здійснена рейтингова оцінка регіонів України за рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів дозволила визначити регіони з високими, середніми та низькими рейтинговими позиціями та розробити відповідні заходи, спрямовані на розвиток конкурентних переваг людських ресурсів, для кожної групи регіонів.

Результати досліджень аналітичного розділу дисертації наведено у таких публікаціях автора [85; 87; 89; 249; 250].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

3.1. Стратегічні аспекти вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на інноваційних засадах

Стратегічні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів передбачають вирішення у довгостроковій перспективі таких питань: посилення здатності країн, що знаходяться у стадії розвитку, до імплементації досягнень цифрової економіки та одержання на цій основі відповідних конкурентних переваг у соціально-економічному прогресі; реалізацію політик, орієнтованих на становлення ринку праці в умовах інформаційно-мережевої економіки, отримання специфічних цифрових навичок працівниками та забезпечення їх соціального захисту в контексті нових реалій розвитку соціально-трудових відносин; стимулювання розвитку підприємницької активності у цифровій сфері та інноваційної активності суб'єктів господарювання; розбудову та реформування системи захисту прав інтелектуальної власності в умовах цифрової взаємодії; розвиток новітніх конкурентних переваг, релевантних вимогам цифрової діяльності; активізацію горизонтальної мережевої взаємодії та функціонування цифрових платформ; реструктуризацію податкової політики відповідно до реалій цифрової економіки; формування сучасних підходів до менеджменту знань та управління базами даних з метою створення доданої вартості [20].

Світовий досвід підтверджує, що, незважаючи на численну кількість переваг цифрової економіки, країни світу стикаються з низкою проблемних аспектів під час її становлення, включаючи невідповідність чинної

законодавчої бази та необхідність її адаптації, необхідність вжиття безпрецедентних заходів щодо забезпечення безпеки у кіберпросторі, залучення інвестицій у розвиток цифрових технологій, забезпечення рівного доступу всіх користувачів до необхідних даних та інформації, доцільність значного оновлення та модернізації інфраструктури [157].

В умовах цифровізації економіки задля підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів підлягають вирішенню питання різної часової спрямованості: у короткостроковому вимірі доцільним є стимулювання інтелектуальної праці у поєднанні із систематичним прогнозуванням та моніторингом основних аспектів цифрової взаємодії; середньострокова перспектива передбачає здійснення інвестування у розвиток та підтримання цифрових навичок працівників; довгостроковий вимір має забезпечувати гнучкість у запровадженні своєчасного оцінювання рівня цифрових навичок, реалізації запобіжних та профілактичних заходів впливу, функціонуванні системи безперервного професійного розвитку, підвищення кваліфікації та перепідготовки [13].

Найбільш вагомими змістовними характеристиками зайнятості населення під час цифрової трансформації економіки виступають: кількісна гнучкість (відбуваються значні зміни як щодо чисельності зайнятих, так і в сфері оплати праці); функціональна гнучкість (зростає роль системи перенавчання працівників з метою використання наявного кадрового складу, суттєвій видозміні підлягають самі робочі місця); просторово-часова гнучкість (в процесі організації трудової діяльності відбувається запровадження гнучких режимів праці, все більш поширеними стають нестандартні форми зайнятості, суттєво трансформуються відносини наймання та звільнення працівників, у тому числі відносини зайнятості на тимчасовій основі) [147].

Удосконалений підхід до формування структурно-логічної моделі соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах цифровізації відображено на рис. 3.1.

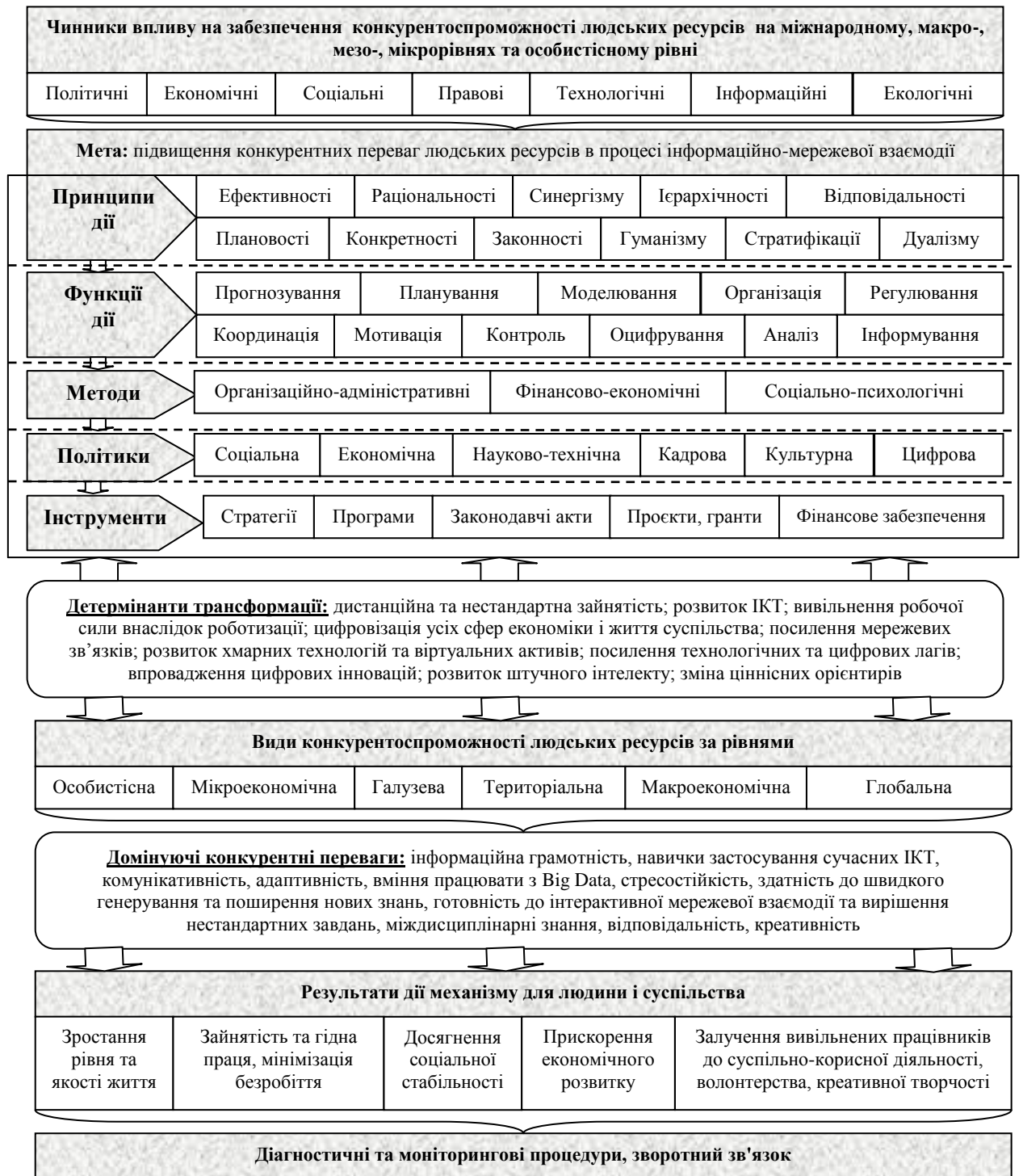


Рис. 3.1. Структурно-логічна модель соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено автором.

До пріоритетних напрямів вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах

формування інформаційно-мережевої економіки нами було віднесено наступні:

- розвиток цифрової грамотності та рівня інформаційної культури людських ресурсів;
- формування навичок використання у процесі праці сучасних інформаційно-комунікативних технологій;
- удосконалення комунікативних здібностей та здатності до міжособистісної взаємодії;
- поліпшення так званих м'яких навичок (soft skills) в цілому;
- розвиток креативності та інноваційного мислення;
- подолання «цифрового розриву» щодо доступності мереж зв'язку, цифрових технологій, покриття мережею Інтернет у розрізі територій країни;
- законодавче унормування відносин дистанційної та нестандартної зайнятості;
- забезпечення соціального захисту громадян країни незалежно від форм зайнятості та місця працевлаштування;
- підвищення рівня якості та інноваційності робочих місць, їх належне матеріально-технічне оснащення;
- формування на державному та регіональному рівнях системи перепідготовки та залучення до продуктивної трудової діяльності осіб, вивільнених унаслідок структурної перебудови, мінімізації потреб у певних застарілих професіях;
- спрямування системи освіти і професійної підготовки на забезпечення людських ресурсів знаннями та вміннями, що будуть затребуваними не лише у поточній, але й у середньо- та довгостроковій перспективах;
- забезпечення належної диференціації щодо оплати праці та її умов у тісному взаємозв'язку із рівнем кваліфікації та трудовим внеском працівників;
- розвиток корпоративної соціальної відповідальності;

- спрямування зусиль на створення нових високотехнологічних робочих місць та їх кадрове забезпечення, сприяння збільшенню частки випуску інноваційної продукції та надання інтелектуальних видів послуг;
- інтенсифікація відносин соціального партнерства у сфері підвищення конкурентних переваг людських ресурсів.

Однією із нагальних проблем сьогодення залишається високий рівень міграції найбільш конкурентоспроможної частини людських ресурсів за межі України. Масовий відтік кадрів спричиняє все більше поглиблення існуючого дисбалансу на ринку праці, призводить до відсутності можливості заміщення вакантних посад у разі розширення обсягів діяльності чи виходу працівників на пенсію, підвищення інноваційного характеру праці та залучення людських ресурсів, які б відповідали потребам розвитку інформаційно-мережевої економіки.

В контексті визначення стратегічних перспектив міграції людських ресурсів у глобальному масштабі необхідно відзначити ймовірну подальшу активізацію міграційних потоків внаслідок підвищення світової глобалізації та інтеграції, розвиток нових напрямів переміщення робочої сили, нарощування тенденції щодо переміщення людських ресурсів до найбільш розвинених країн світу з високими темпами інноваційного зростання, підвищення попиту з боку цих держав на фахівців з високим рівнем кваліфікації та послуги інтелектуальної праці [16].

Розв'язання проблем у сфері міграційної політики в Україні повинне зосереджувати уваги на таких стратегічних завданнях:

- оновлення існуючої договірної бази між державами з питань дотримання та захисту інтересів, прав і свобод трудових мігрантів за кордоном;
- систематичний моніторинг міграційних процесів на рівні країни, оцінювання їх тенденцій та здійснення прогностичних розрахунків;
- розвиток системи грантової підтримки в контексті мінімізації відпливу висококваліфікованих фахівців та науковців за межі країни;

– налагодження більш активних відносин із Міжнародною організацією з міграції з питань врегулювання трудової міграції та захисту прав працівників за межами держави;

– розвиток системи посередництва у сфері трудової міграції, у тому числі шляхом створення бірж праці [16].

Причини існуючої ситуації у сфері міграції полягають у зростанні рівня безробіття, особливо в умовах пандемії коронавірусної хвороби, вкрай низькому рівні оплати праці та несправедливому її розподілі, неналежному рівні умов праці, скороченні або припиненні функціонування окремих підвидів економічної діяльності, появі такої категорії як «працюючі бідні». Усе це в комплексі знижує мотивацію працівників до інноваційної праці, знижує спроможність адаптації ринку праці до структурних змін, загострює професійно-кваліфікаційну невідповідність наявної робочої сили в контексті забезпечення інноваційних трансформацій [122].

Результати трудової діяльності формуються в процесі її здійснення, що поєднує як професіоналізм, так і поведінку, ставлення людини, що визначається особливостями людини. Все це зумовлює використання персоналізованого підходу до мотивації трудової діяльності, який передбачає професійний розвиток людини, розвиток трудового потенціалу, формування людини як висококультурної особистості, що, своєю чергою, забезпечує зростання ефективності функціонування підприємства.

Мотив є складним психологічним утворенням, усвідомленням причини конкретної поведінки, має цільову спрямованість, пов'язану із задоволенням певних благ, реалізацією інтересів, ціннісних орієнтацій, настанов, очікувань індивіда [86].

Мотиваційні аспекти підвищення ефективності трудової діяльності людських ресурсів передбачають врахування видів мотивації, застосування низки методів стимулювання працівників, включаючи матеріальні, компенсаційні, нематеріальні та змішані (рис. 3.2). В умовах цифровізації, на наше переконання, з-поміж інших нематеріальних методів стимулювання

важливого значення набуває запровадження гнучких режимів праці та надання працівникам додаткового вільного часу.



Рис. 3.2. Мотиваційні аспекти підвищення ефективності трудової діяльності людських ресурсів

Джерело: складено та доповнено на основі [75; 132]

Відзначимо, що мотиви породжуються майже одночасно з потребами. Розвиток мотивів здійснюється за аналогічними стадіями, як і потреб. Мотив породжується певною потребою, задоволення якої спонукає людину на конкретну поведінку, проте мотив лише виражає готовність людини до дії. Така готовність може й не реалізуватись у конкретну поведінку. Вибір конкретної дії відбувається за боротьби взаємопов'язаних, взаємовпливових мотивів, в якій актуалізується найбільш сильний із них.

На нашу думку, у трудовій діяльності працівник зазвичай намагається реалізувати свої як економічні, соціальні, так і психологічні інтереси.

Особливістю мотивів праці є їх направленість на певні результати трудової діяльності: створення суспільно значущого продукту, реалізацію власних професійно-кваліфікаційних характеристик, розвиток трудового потенціалу працівника, задоволення його мотиваційних та соціальних очікувань [86].

Динаміка мотивів є важливим підґрунтям їх соціальної зумовленості, підтверджує необхідність дослідження мотивів як показників соціально-економічного середовища як на рівні суспільства, так і на рівні підприємства.

Динамічність мотивації трудової діяльності визначає актуальність її вивчення в умовах стабільно змінюваних соціально-економічних відносин, необхідність адаптації мотиваційного управління до умов модернізації виробництва.

Трудова діяльність пов'язана з моральними, фізичними, психофізіологічними та матеріальними витратами працівника. Неналежна організація праці, несприятливі санітарно-гігієнічні умови, високий ризик травмування, висока інтенсивність праці не націлюють працівника на активну трудову поведінку. Проте для підтримки певного рівня добробуту працівник готовий на роботу у шкідливих та небезпечних умовах в обмін на додаткові доплати та пільги [86].

Необхідно підкреслити, що реалії сьогодення характеризуються загостренням кризових явищ у всіх сферах економіки і життя суспільства. Наявні протиріччя ще більш посилюються внаслідок стрімкого поширення новітніх інформаційно-комунікативних технологій, досягнень науково-технічного прогресу та інформаційно-мережевих процесів. Як наслідок, значна частка людських ресурсів як в Україні, так і в світі в цілому, стикається з необхідністю адаптації до нових умов і реалій функціонування ринку праці та соціально-трудова відносин. Тобто, існує потреба в пристосуванні до відносин нестандартної та атипової зайнятості, формування нових конкурентних переваг, які б відповідали потребам цифрової економіки, максимальної гнучкості та професійної мобільності.

На особистісному рівні можна виокремити два типи стратегій пристосування індивідів до негативних кризових явищ у соціально-економічному середовищі та функціонуванні ринку праці: традиційні та інноваційні (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Стратегії адаптації особистості до змін на ринку праці в контексті розвитку цифрової економіки

Джерело: складено на основі [121]

Отже, цілком закономірно, що найбільш конкурентоспроможними на сучасному ринку праці будуть саме ті індивіди, які застосовуватимуть інноваційні стратегії особистісної адаптації. Водночас, ефективність вирішення завдання щодо підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів лежить в площині не лише особистих прагнень, зусиль, цінностей та

настанов індивідів. Воно значною мірою залежить від активного державного регулювання, розвитку партнерських відносин на всіх рівнях.

В контексті вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів важливе значення має розвиток відносин соціального діалогу. Його метою є інтенсифікація співпраці між державними інституціями, роботодавцями, працівниками, громадськими інституціями з питань досягнення взаємовигідних стратегічних інтересів щодо забезпечення ефективної й продуктивної зайнятості, дотримання законних аспектів трудової діяльності, безперервного професійного розвитку людських ресурсів як запоруки сталого економічного зростання [198].

Пріоритетними інструментами державного регулюючого впливу на підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів виступають:

- поліпшення вітчизняного законодавства у соціально-трудої сфері;
- досягнення оптимального балансу між попитом і пропозицією робочої сили у галузевому й територіальному вимірах;
- сприяння раціональній професійній і територіальній мобільності людських ресурсів;
- забезпечення належних умов праці та високої якості пропонованих робочих місць;
- раціоналізація існуючої системи оплати праці [183, с. 19].

Стосовно першого напрямку відзначимо, що наявна в Україні законодавча база, що регулює відносини зайнятості й соціально-трудої сферу, не є адаптованою до потреб інформаційно-мережевої економіки. Так, чинний «Кодекс законів про працю України», прийнятий ще у 1971 році [95], акцентує увагу, передусім на регулюванні відносин стандартної зайнятості та трудових відносин на постійній основі, що ґрунтуються на чіткій системі договірного регулювання. Натомість, потребують законодавчого врегулювання відносин нестандартної та атипової зайнятості, виконання певних трудових функцій і завдань на непостійній основі, забезпечення

соціального захисту працівників незалежно від форми працевлаштування, а також законних прав та інтересів трудових мігрантів.

Збалансованість попиту і пропозиції на ринку праці передбачає послідовне вирішення ряду питань. По-перше, це здійснення ґрунтовних прогнозів потреб у фахівцях у розрізі професій, спеціальностей, галузей і територій у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективах, а також прогнозних розрахунків чисельності випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти. Такі розрахунки мають бути покладені в основу складання відповідних балансів людських ресурсів та подальшого вжиття заходів щодо вирівнювання існуючих диспропорцій.

У стратегічній перспективі необхідно брати до уваги не лише потреби у фахівцях традиційних професій, але й імовірність виникнення та зростання попиту на персонал новітніх професій. На державному рівні мають розглядати й питання трансформації вітчизняної освітньої системи шляхом її переорієнтації на підготовку фахівців новітнього профілю.

Питання щодо сприяння мобільності людських ресурсів є вкрай неоднозначним. З одного боку, глобалізація ринку праці, цифровізація трудових відносин роблять процес прискорення фізичної та віртуальної мобільності неминучим. Тому в умовах сьогодення саме глобальна конкурентоспроможність людських ресурсів виступає одним із найважливіших її видів.

З іншого боку, надмірна мобільність людських ресурсів до більш високорозвинених країн світу й територій всередині держави призводить до загострення проблем працедефіцитних територій. У цьому контексті пріоритетні завдання держави, роботодавців та інших стейкхолдерів полягають у максимальному розвитку соціальної та інноваційної інфраструктури, вирішенні житлових та побутових потреб працівників, комплексного розвитку територій, активно залучаючи до цього процесу територіальні громади, та підвищенні привабливості регіонів, районів і населених пунктів для фахівців, молоді тощо.

Вирішення завдання підвищення якості робочих місць передбачає не лише вжиття традиційних заходів, наприклад, зменшення частки працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці. В умовах інформаційно-мережевої економіки значно актуалізуються питання застосування сучасних технологічних рішень, прогресивної техніки і технологій, активної роботизації та автоматизації рутинних і фізично важких трудових функцій і завдань. Не останнє місце у цьому процесі займає застосування сучасних девайсів, комп'ютерної та іншої техніки, що спрощує та прискорює інформаційний обмін, розвиток сучасних засобів мережевої взаємодії.

Стратегічним завданням державних та регіональних органів влади, територіальних громад, представників бізнесу та інших учасників є подолання так званого «цифрового розриву», тобто вирішення питань високошвидкісного, якісного і безперешкодного доступу до мережі Інтернет-зв'язку, користування сучасною комп'ютерною технікою незалежно від місця територіального перебування конкретної особи, підприємства, установи тощо. Як було відзначено, цифровий розрив виникає також унаслідок відсутності відповідних цифрових навичок та компетентностей у населення, тому питанням їх формування та підвищення також має приділятися значна увага на всіх рівнях соціально-трудої взаємодії.

До складу цифрових компетентностей можуть бути віднесені декілька блоків, які відображено на рис. 3.4: інформаційна грамотність, комунікація та взаємодія, цифровий контент, безпека та вирішення проблем.

За іншим підходом, перелік найбільш важливих цифрових компетентностей можна класифікувати за такими видами:

– інформаційна та медіакомпетентність – включає наявність знань, навичок, мотиваційних настанов та готовності брати на себе відповідальність у сфері управління знаннями та інформацією, збору, пошуку, опрацювання, аналізу, зберігання та передання цифрових даних, формування баз даних, генерування нової інформації із використанням текстових, аудіо-засобів та відео-засобів;



Рис. 3.4. Блоки цифрових компетентностей людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено на основі [40]

– комунікативна компетентність – містить відповідні знання, навички, необхідні для застосування сучасних засобів комунікативного зв'язку (соціальних мереж, блогів, форумів, чатів, електронного листування, ботів та ін.) у найрізноманітніших цілях;

– технічна компетентність – являє собою здатність застосовувати сучасні комп'ютерні мережі, програмні продукти, технічні сервіси, онлайн-сервіси, хмарні технології задля виконання трудових завдань і функцій, а також у повсякденному житті;

– споживча компетентність – наявність здатності застосування засобів цифрової та мережевої взаємодії, Інтернет-зв'язку з метою отримання низки життєвих благ та послуг (електронні закупівлі, банківське обслуговування, онлайн-сервіси отримання послуг та консультацій) [33].

Виокремлюють також базові цифрові компетентності людських ресурсів, які є важливими в умовах становлення інформаційно-мережевої економіки (рис. 3.5). У майбутньому значимість таких компетентностей стрімко зростатиме в контексті ефективного виконання трудових функцій не лише в ІТ-сфері, але й для багатьох професій і спеціальностей.



Рис. 3.5. Систематизація базових цифрових компетентностей людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено на основі [2]

Відзначимо, що цифровізація всіх сфер економіки і життя людства, з одного боку, формує певний технократичний підхід, спричиняє соціальну ексклюзію окремих категорій населення, особливо за умов дистанційної трудової діяльності. Певною мірою порушуються соціальні зв'язки, знижуються обсяги традиційних комунікацій, що справляє негативний соціально-психологічний вплив. Експансія процесів роботизації та автоматизації у багатьох галузях національної економіки у стратегічній перспективі призводитиме до все більшого вивільнення людських ресурсів від виконання традиційних видів трудової діяльності.

Ефективним засобом протидії зазначеним процесам є розвиток сучасних ціннісних настанов та орієнтацій, спрямованих на реалізацію гуманістичного підходу, усвідомлення людини, її життя, прав, свобод, потреб та інтересів як найбільшої суспільної цінності, максимальне залучення вивільнених людських ресурсів до суспільно корисної діяльності. При цьому, слід враховувати основні характеристики ціннісних орієнтацій людини:

- суб'єктивна природа ціннісних настанов та орієнтацій, що залежать від психологічних та інших особливостей конкретного індивіда та формуються неоднаково під впливом тих самих чинників та обставин;
- структурованість системи ціннісних настанов та орієнтацій людини, що означає їх чітку ієрархію та пріоритетність для конкретної особи;
- динамічність зміни у часі за одночасної сталості певних видів ціннісних настанов та орієнтацій тощо [225].

Гуманістично-ціннісний підхід орієнтований на забезпечення максимальної психологічної підтримки, стимулювання людського розвитку із наданням пріоритетності питанням саморозвитку, формування ставлення до питань вдосконалення особистих і ділових якостей як важливої ціннісної настанови, забезпечення умов для максимального розкриття творчих і креативних здібностей людини, її інтелектуального потенціалу, врахування індивідуальних особливостей та психо-емоційного стану кожного учасника суспільних відносин [17].

Саме тому провідні міжнародні корпорації приділяють значну увагу питанням розбудови системи управління організаційними знаннями, формують ціннісні пріоритети у сфері розвитку конструктивної взаємодії, командної роботи, партнерських відносин, взаємної довіри, творчого потенціалу та ініціативності усіх суб'єктів [115].

Іншим важливим аспектом підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої взаємодії є розвиток емоційного інтелекту. Надмірні інформаційні та психологічні перевантаження, наявність стресових ситуацій в епоху цифровізації актуалізують необхідність розуміти емоції та керувати ними.

Як свідчить досвід, найбільшого успіху у професійній чи будь-якій іншій сфері діяльності досягають особистості, спроможні не піддаватися зайвим емоціям, причому як позитивного, так і негативного характеру. Спроможність ефективно управляти емоціями є запорукою конструктивної поведінки у разі стресових чи конфліктних ситуацій, приймати виважені рішення, взаємодіяти з іншими суб'єктами [66].

Емоційний інтелект у сучасному розумінні являє собою спроможність до ідентифікації, усвідомлення власного емоційного стану та емоцій інших осіб, активного керування емоціями у бажаному напрямі, раціональне вираження власних емоцій та їх адаптації відповідно до змін у зовнішньому та внутрішньому оточенні [188]. Він включає низку взаємопов'язаних складових (рис. 3.6).



Рис. 3.6. Основні складові емоційного інтелекту

Джерело: складено на основі [188]

У майбутньому переважну більшість учасників ринку праці будуть складати фахівці, що володіють високим рівнем інтелектуального потенціалу, здатністю вільно користуватися новітніми інформаційно-комунікативними технологіями, віддають перевагу автономних та гнучким формам зайнятості. Особливу цінність становитиме спроможність генерувати і поширювати нові знання, створювати та впроваджувати інноваційні ідеї та нововведення [133].

В умовах сьогодення, аналіз і прогноз ситуації на вітчизняному ринку праці має враховувати тенденції європейської інтеграції, інтенсифікації процесів внутрішньої та зовнішньої трудової мобільності людських ресурсів, академічної мобільності здобувачів освіти та науковців, підвищення престижності навчання за кордоном для української молоді [196].

В контексті соціалізації вітчизняного ринку праці доцільним є застосування зарубіжного досвіду щодо формування постійно діючих платформ співпраці між бізнес-структурами та освітніми закладами за максимального сприяння і підтримки з боку держави [214].

Четверта промислова революція чинить безпрецедентний вплив на розвиток соціально-трудоких відносин внаслідок запровадження технологій штучного інтелекту, роботизації та автоматизації, Інтернету речей. Як свідчить еволюція становлення ринку праці у різні часові періоди, більш високий рівень технологій закономірно призводить до зменшення кількості певних типів робочих місць та структурної трансформації попиту на робочу силу. Тому стратегічним завданням як держави, так і роботодавців є адаптація до новітніх вимог, підвищення якості і техніко-технологічної оснащеності робочих місць [45].

У цьому контексті корисним інструментом регулювання ринку праці в умовах інформаційно-мережевого суспільства є здійснення періодичних опитувань роботодавців з питань прогнозованих потреб у людських ресурсах за професіями і спеціальностями, залучення до таких опитувань фахівців кадрових агенцій, засобів масової інформації, рекрутингових фірм [73].

Реалізація окреслених напрямів удосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів сприятиме досягненню стратегічних переваг для економіки та суспільства, які полягають у підвищенні рівня та якості життя громадян, мінімізації обсягів безробіття, забезпеченні ефективної зайнятості та гідної праці, досягненні соціальної стабільності та згуртованості, підвищенні темпів економічного зростання, активному залученні вивільнених людських ресурсів до суспільно-корисної діяльності, волонтерства, творчої активності.

Важливою складовою зазначеного механізму виступають ідентифікація існуючих ризиків та загроз, пов'язаних зі становлення інформаційно-мережових відносин взаємодії, та впровадження ефективних інструментів щодо їх мінімізації. Цьому сприятиме також своєчасна діагностична оцінка конкурентоспроможності людських ресурсів на різних рівнях, метою якої є виявлення існуючих проблем та недоліків у режимі реального часу задля подальшого впровадження засобів коригуючого впливу.

3.2. Інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації

Цифрова економіка призводить до посилення дії низки ризиків та загроз у сфері конкурентоспроможності людських ресурсів. У зв'язку з цим, вагомого значення набуває не тільки їх ідентифікація та класифікація, але й здійснення кількісної оцінки ймовірності їх реалізації та розробка засобів протидії, мінімізації та усунення наслідків негативного впливу.

Слід враховувати, що вкрай небажано допустити переростання існуючих викликів у загрози як у сфері забезпечення цінових та нецінових конкурентних переваг людських ресурсів, так і в контексті посилення конкуренції за робочі місця на ринку праці. Ймовірність переходу викликів у соціально-трудоу сфері у загрози, так само як і поліпшення передумов для

зростання конкурентних переваг людських ресурсів, залежить від тенденцій зміни різноаспектних чинників, включаючи соціально-економічні, демографічні, інституційні, техніко-технологічні, інфраструктурні, освітньо-професійні, особистісні та мотиваційні.

У разі превалювання факторів позитивної спрямованості дії існуючі виклики можуть трансформуватися у додаткові можливості для зростання конкурентних переваг людських ресурсів у поточній і стратегічній перспективах, а за домінування негативних факторів впливу виклики дуже скоро можуть перетворитися на загрози. При цьому, мають значення інтенсивність характеру впливу як позитивних, так і негативних факторів, адаптаційні можливості внутрішнього та зовнішнього середовищ [124].

Інтенсифікація відносин цифрової взаємодії призводить до активного запровадження новітніх цифрових технологій і мереж у різних галузях, включаючи промисловий сектор економіки, освітню та медичну галузі, сферу соціального захисту, туристично-рекреаційний сегмент. Прискорена альтернатива становлення цифрової економіки можлива за умови якнайшвидшого подолання законодавчо-нормативних, інституційних, фінансово-економічних, податкових та інших бар'єрів, які уповільнюють формування відносин цифрової взаємодії, цифровізацію усіх аспектів людської життєдіяльності, реалізацію загальнодержавних програм і проєктів цифрової трансформації [63].

Економіка цифрового типу сприяє розвитку можливостей самостійної зайнятості у широкому діапазоні форм. Такі форми можуть як передбачати легалізацію трудового статусу особи шляхом здійснення державної реєстрації, отримання ліцензійних дозволів на провадження певних видів діяльності, так і перебувати поза межами офіційного статусу. Отже, громадяни, які здійснюють свою трудову діяльність на принципах самозайнятості, є вільними в обранні сфери праці, режимів праці тощо, але водночас, їх дохід може виявитися вкрай нестабільним. Для таких осіб актуалізується дія соціальних ризиків у разі втрати працездатності чи

настання інших негативних подій, які тісно поєднуються з рештою потенційних ризиків, наприклад, підприємницьких, професійних та ін. [153].

До загальних наслідків впливу інформаційно-мережевої економіки на функціонування соціально-трудової сфери можуть бути віднесені ряд ризиків соціально-економічного характеру. Найбільш поширеними з них виступають: втрата робочого місця та поповнення лав безробітних, втрата джерел для існування (доходу, заробітку), підвищення міграційних настроїв, відсутність соціального захисту, упущення можливостей для безперервного професійного розвитку, посилення соціальної ексклюзії, зниження соціального статусу у суспільстві та ін. [154].

До специфічних ризиків, пов'язаних зі стрімким поширенням цифрових технологій і мереж, можуть бути віднесені (рис. 3.7):

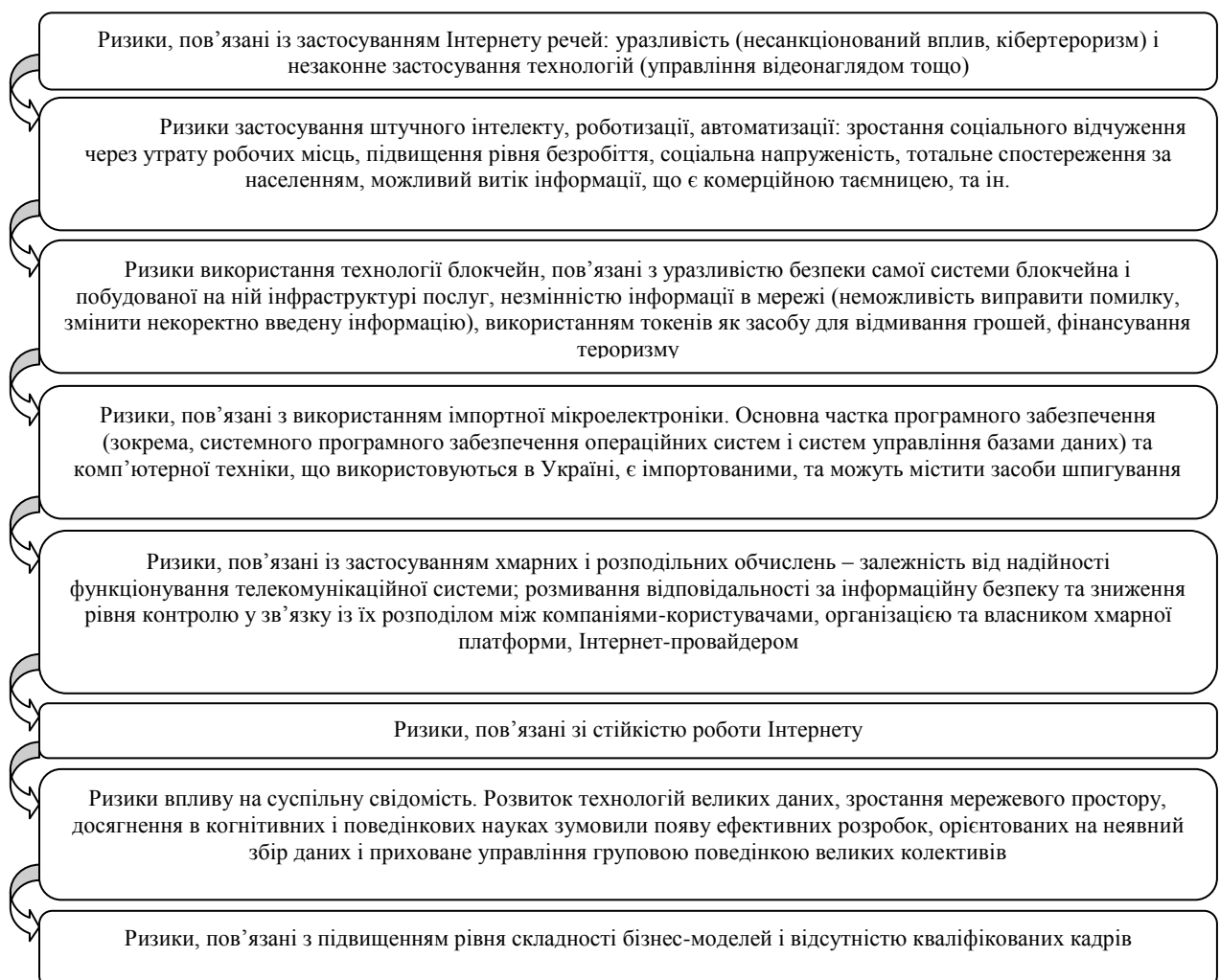


Рис. 3.7. Систематизація специфічних ризиків цифрової економіки

Джерело: складено на основі [238]

В умовах цифровізації окремі науковці виділяють також групу гуманітарних ризиків, пов'язаних із забезпеченням діяльності систем створення благоустрою територій та запровадження smart-технологій у різних сферах [97].

Ризики, пов'язані із цифровізацією, поглиблюють існуючі загальні ризики у соціально-трудої сфері. Еволюційно, до складу таких ризиків долучилися: загальнолюдські – пов'язані із захворюваністю, тимчасовою чи постійною непрацездатністю, старістю, безробіттям, материнством; державно-політичні – виникають унаслідок загострення військових конфліктів, репресивних заходів; професійні – включають розвиток захворювань, пов'язаних із професійною діяльністю та внаслідок роботи у шкідливих умовах; екологічні та техногенні – стихійні лиха, техногенні катастрофи тощо [51].

Вагому категорію ризиків у соціально-трудої сфері складають негативні демографічні тренди, активізація міграційних потоків, відсутність якісних та високооплачуваних робочих місць у межах значної кількості невеликих населених пунктів, стрімке зростання вартості життя внаслідок високої інфляції, проблеми у сфері охорони здоров'я та надання всіх видів медичної допомоги, невирішеність проблем працевлаштування і забезпечення життєвих потреб внутрішньо переміщених осіб. Крім того, пандемія коронавірусу призвела до ще більшої стагнації темпів економічного розвитку держави, відбувається зростання обсягів державного боргу, погіршується криміногенна ситуація тощо [141].

У сфері державного управління ризики цифровізації пов'язані, у першу чергу, зі становленням системи електронної демократії. Підвищується ймовірність реалізації ризиків у сфері цифрової нерівності громадян, низьких функціональних можливостей програмних інструментів е-демократії, низького рівня довіри до засобів електронної демократії з боку громадян та бізнес-структур, складності та незрозумілості застосування технологій мережевої взаємодії [112].

Характерною особливістю сучасної ситуації в Україні є загострення соціальної напруженості в суспільстві, яка проявляється через: підвищення рівня незадоволеності громадян усіма сферами життєдіяльності; значне зменшення довіри до державних інституцій, представників бізнесу, роботодавців; домінування загальних негативних психо-емоційних настроїв у суспільстві [57].

Так, результати досліджень «Центру Разумкова» щодо довіри чи недовіри громадян до різних соціальних інститутів у 2020 році демонструють вкрай негативні настрої населення України (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Результати групування соціальних інститутів за рівнем недовіри з боку громадян у 2020 році

Соціальні інститути	Рівень недовіри	Рівень довіри
Державний апарат (чиновники)	77,7	14,7
Суди (судова система в цілому)	77,5	11,7
Верховна Рада України	75,1	18,6
Прокуратура	73,2	15,2
Уряд України	72,0	21,1
Політичні партії	70,9	15,2
Антикорупційний суд	69,8	10,4
Міністерство внутрішніх справ	67,0	20,7
Комерційні банки	66,9	21,6
Національний банк України	62,2	25,5
Національна поліція	57,9	33,0
Служба безпеки України (СБУ)	55,8	31,1
Патрульна поліція	54,2	35,2
Профспілки	49,6	26,3
Президент України	49,0	44,4
Уповноважений Верховної Ради з прав людини (Омбудсмен)	40,5	30,8
Громадські організації	36,2	46,9
Добровольчі батальйони	34,4	52,7
Збройні сили України	28,0	65,2
Церква	25,4	63,0
Волонтерські організації	24,4	62,9

Джерело: складено та розраховано за даними Центру Разумкова [174].

Як бачимо, лідерами антирейтингу, яким повністю або частково не довіряє переважна більшість населення, у 2020 році виступали: представники

державного апарату управління (чиновники) – рівень недовіри складає 77,7%, суди в цілому – 77,5%, Верховна Рада України – 75,1%, прокуратура – 73,2%, уряд України – 72,0%, політичні партії – 70,9%.

Доволі низьким є також рівень довіри до професійних спілок, оскільки їм не довіряє майже половина респондентів (49,6%). Це є свідченням, що на сьогодні професійні спілки неефективно виконують свої соціальні та регуляторні функції, виступаючи скоріше формальним, аніж реально діючим інститутом.

Натомість, лідерами за рівнем довіри з боку населення стали волонтерські організації (їм довіряють 62,9% респондентів), збройні сили України (65,2%), церква (63,0%), добровольчі батальйони (52,7%) та громадські організації (46,9%) [174]. Подібні тенденції можна трактувати як певне посилення соціальної згуртованості та самоорганізації у суспільстві як відповідь на неефективність діяльності владних інститутів.

Окремо з-поміж наслідків цифрової трансформації економіки слід виділити появу особливої групи ризиків для молоді. Так, новітня модель соціальної адаптації молодих людей перебуває у фазі формування, а найбільш вагомий вплив на цей процес здійснюють тенденції глобалізації та цифровізації. Переорієнтація ціннісних настанов, комунікативних каналів і способів спілкування внаслідок впровадження в повсякденне життя досягнень цифрової революції, підвищують рівень індивідуалізму під час соціальної взаємодії. Крім того, соціальне життя стає все більш інтенсивним та комплексним, стрімко прискорюються процеси інформаційного обміну та зростають потреби людей у щоденному отриманні нової інформації. Віртуальний простір суттєво змінює параметри комунікативної взаємодії, що супроводжується зростанням кількості віртуальних контактів за одночасного переключення більшої уваги на власну особу та розвиток навичок самопрезентації [218].

В контексті подолання ризиків у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів доцільним є запровадження

ризик-орієнтованого підходу. Такий підхід може розглядатися як вагома соціальна інновація, реалізацію якої надає змогу посилити рівень безпеки відповідного суб'єкта [165].

На державному рівні стратегічними пріоритетами задля подолання соціальних ризиків мають виступати забезпечення сталого розвитку, загальне зростання якості життя населення, збереження життя та поліпшення здоров'я громадян, покращення демографічної ситуації. Ефективна система керування соціальними ризиками повинна мати комплексний характер, розповсюджуватися на всі сфери життєдіяльності громадян та бути спрямованою на мінімізацію негативного впливу ризиків і загроз [143].

Загальний алгоритм реалізації ризик-орієнтованого підходу відобразимо за допомогою схеми, що наведена на рис. 3.8.

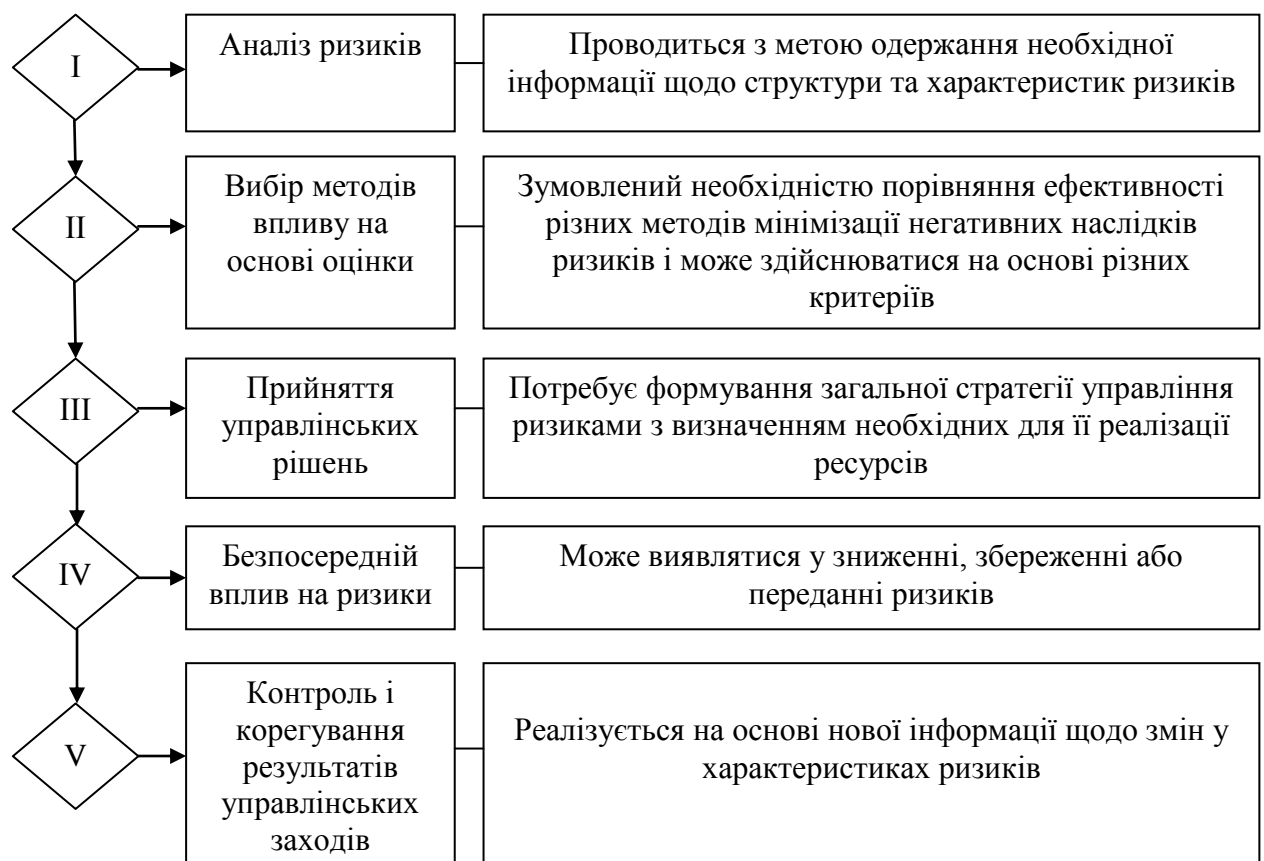


Рис. 3.8. Алгоритм реалізації ризик-орієнтованого підходу у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів

Джерело: складено на основі [168]

Задля проведення аналізу ризиків можуть бути застосовані наступні методи: експертних оцінок, метод аналогій, статистичний метод, аналітичний метод, метод аналізу доцільності витрат [208].

Аналіз теоретико-методичних аспектів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів дозволив виявити такі ризики та загрози: економічні, соціальні, організаційні, правові, демографічно-міграційні, освітньо-професійні, підприємницькі, інформаційні, культурно-ціннісні. При цьому, важливе практичне значення має проведення кількісної оцінки ймовірності їх реалізації в Україні. З цією метою було застосовано метод експертного оцінювання та сформовано групу з 15 експертів (фахівців практиків у сфері функціонування ринку праці та соціально-трудова відносин). Експертам було запропоновано оцінити ймовірність реалізації кожного типу ризиків та загроз у найближчі п'ять років за шкалою від 0 (ймовірність реалізації відсутня) до 1 (ймовірність реалізації є максимальною та дорівнює 100%).

Результати експертного оцінювання ймовірності реалізації ризиків та загроз у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації представлено в табл. 3.2. Для інтерпретації результатів експертного оцінювання застосовано наступну шкалу розподілу на три групи:

- 0,0-0,33 – низька ймовірність реалізації;
- 0,34-0,66 – середня ймовірність реалізації;
- 0,67-1,0 – висока ймовірність реалізації.

За результатами експертної оцінки можемо констатувати, що найвищою ймовірністю реалізації характеризуються демографічно-міграційні (0,77) та інформаційні (0,73) ризики, що є цілком закономірно, зважаючи на існуючі негативні тренди у демографічній сфері, нарощування дестабілізуючих тенденцій у міграційних потоках та стрімке проникнення сучасних інформаційно-комунікативних технологій у всі сфери трудової діяльності (рис. 3.9).

Результати експертного оцінювання ймовірності реалізації ризиків та загроз у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів

P	Результат оцінки ймовірності реалізації <i>i</i> -тим експертом															C3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
P1	0,50	0,45	0,48	0,65	0,54	0,46	0,50	0,40	0,45	0,57	0,60	0,62	0,47	0,50	0,55	0,52
P2	0,44	0,41	0,52	0,42	0,34	0,38	0,42	0,35	0,30	0,42	0,40	0,38	0,35	0,39	0,42	0,40
P3	0,22	0,33	0,25	0,35	0,25	0,33	0,35	0,30	0,25	0,35	0,35	0,32	0,30	0,35	0,33	0,31
P4	0,15	0,20	0,25	0,20	0,18	0,30	0,27	0,25	0,25	0,31	0,28	0,20	0,18	0,22	0,20	0,23
P5	0,82	0,64	0,75	0,90	0,85	0,80	0,55	0,69	0,78	0,92	0,65	0,77	0,80	0,83	0,85	0,77
P6	0,58	0,45	0,43	0,35	0,44	0,28	0,39	0,46	0,50	0,45	0,52	0,44	0,48	0,50	0,45	0,45
P7	0,30	0,22	0,33	0,28	0,28	0,34	0,32	0,35	0,40	0,42	0,34	0,30	0,33	0,25	0,40	0,32
P8	0,65	0,70	0,68	0,75	0,80	0,73	0,64	0,75	0,82	0,80	0,77	0,74	0,80	0,68	0,70	0,73
P9	0,40	0,44	0,35	0,50	0,47	0,25	0,30	0,35	0,28	0,44	0,38	0,40	0,35	0,42	0,45	0,39

Умовні позначення: P1 – економічні, P2 – соціальні, P3 – організаційні, P4 – правові, P5 – демографічно-міграційні, P6 – освітньо-професійні, P7 – підприємницькі, P8 – інформаційні, P9 – культурно-ціннісні, C3 – середнє значення ймовірності реалізації.

Джерело: розраховано автором.

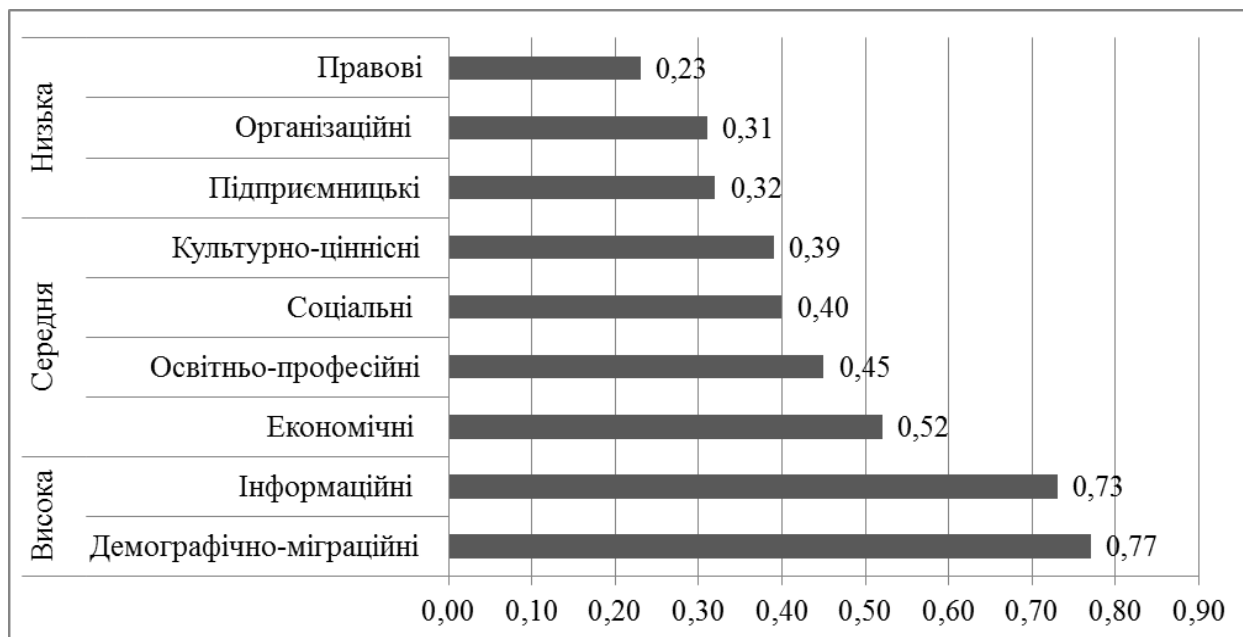


Рис. 3.9. Групування ризиків та загроз у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів за ймовірністю їх реалізації

Джерело: складено автором

До групи ризиків із середньою ймовірністю реалізації було віднесено економічні (0,52), освітньо-професійні (0,45), соціальні (0,40) та культурно-

ціннісні (0,39). Відносно низькою є ймовірність реалізації таких ризиків та загроз: підприємницькі (0,32), організаційні (0,31) та правові (0,23).

Запропоновано шляхи протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації, включаючи їх види (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Шляхи протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації

Види ризиків та загроз	Шляхи протидії
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення гідної оплати праці та її справедливого розподілу; – підвищення рівня та якості життя населення; – оптимізація фінансового забезпечення підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів
Соціальні	<ul style="list-style-type: none"> – сприяння розвитку системи соціального захисту людських ресурсів; – захист життя та здоров'я громадян; – мінімізація негативних соціальних трендів, спричинених цифровізацією; – соціальна згуртованість в умовах віртуалізації ділового й особистого простору; – подолання тенденцій соціального виключення внаслідок дистанційної праці
Організаційні	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення стратегічного та програмно-цільового характеру соціальних перетворень в умовах інформаційно-мережевої взаємодії; – створення висококонкурентних робочих місць, у т.ч. віртуальних; – оптимізація відносин праці та зайнятості, подолання безробіття та неформальної зайнятості в умовах інформаційно-мережевої взаємодії; – горизонтальна інтеграція, налагодження співпраці соціальних партнерів
Правові	<ul style="list-style-type: none"> – нормативне врегулювання відносин нестандартної зайнятості; – розбудова системи правового захисту трудових мігрантів; – приведення законодавчої бази у сфері соціально-трудова відносин до міжнародних стандартів
Демографічно-міграційні	<ul style="list-style-type: none"> – розробка системи оптимізації міграційних процесів; – сприяння закріпленню молодих фахівців у межах територій; – впровадження дієвих програм поліпшення демографічної ситуації
Освітньо-професійні	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення якості і доступності освіти за рахунок її віртуалізації; – інклюзивний характер освітніх послуг та їх доступність; – дієва система безперервного професійного розвитку
Підприємницькі	<ul style="list-style-type: none"> – навчання громадян навичок організації та ведення бізнесу; – інформаційна, фінансово-економічна підтримка малого та середнього бізнесу
Інформаційні	<ul style="list-style-type: none"> – сприяння розвитку навичок застосування ІКТ; – мінімізація інформаційних перевантажень, у т.ч. за рахунок електронного документообігу; – подолання «інформаційних розривів» між територіями країни
Культурно-ціннісні	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення загальної та інформаційної культури людських ресурсів; – трансформація ціннісних настанов щодо використання досягнень цифровізації в контексті гуманізації соціально-трудова відносин.

Джерело: складено автором

Застосування на практиці концепції гідної оплати праці містить низку потенційних вигід і переваг для всіх учасників соціально-трудова відносин:

- для працівників, що дозволить їм отримувати належний обсяг фінансових ресурсів для задоволення власних основних потреб, реалізації права на особистий та професійний розвиток та підвищення якості життя й соціального статусу у суспільстві;

- для роботодавців, що дозволить їм більш ефективно вирішувати завдання підвищення ефективності та результативності трудової діяльності, формування стабільного та лояльного трудового колективу з числа фахівців високої кваліфікації, поліпшувати процес соціальної взаємодії та підвищувати рівень конкурентоспроможності у поточній та довгостроковій перспективах;

- для держави, що стимулюватиме процес становлення середнього класу, сприятиме підвищенню рівня та якості життя населення, стабілізації соціальної ситуації, розширенню обсягів платоспроможного попиту [4].

Показниками якості життя громадян виступають рівень задоволення основних та додаткових потреб, наявність розвиненої системи соціального захисту, житлового забезпечення, медичного обслуговування, освітньої сфери, соціальної інфраструктури, можливостей для особистісного і професійного зростання. У цьому контексті вкрай актуальним є забезпечення високих соціальних стандартів життя, поступове їх приведення до рівня розвинених країн світу [11].

Фінансове забезпечення підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на сьогодні має включати як реалізацію концепції гідної оплати праці, так і запровадження різноманітних змішаних і солідарних форм фінансування професійного розвитку працівників. Такі форми передбачають фінансову участь як самих працівників, так і державних та регіональних владних інститутів, роботодавців та їх об'єднань, територіальних громад, міжнародних та громадських організацій. Зазначені механізми фінансування розвитку людських ресурсів дозволяють як диверсифікувати витрати між

усіма зацікавленими сторонами, так і отримати кожній зі сторін відповідні результати, збільшуючи рівень відповідальності за їх досягнення.

Становлення цифрової економіки потребує приділення особливої уваги питанням подолання соціальних ризиків та реалізації ефективної соціальної політики, яка була б націлена на сприяння підвищенню конкурентоспроможності різних категорій людських ресурсів (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Напрями реалізації ефективної соціальної політики у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів

Напрямок	Зміст заходів
Соціальна допомога	Надання допомоги категоріям населення, які опинилися у складних життєвих та соціально-економічних умовах, з метою забезпечити їм можливість виживання та реалізації основних життєвих потреб
Соціальне забезпечення	Використання коштів соціальних фондів та бюджетів різних рівнів задля задоволення нагальних потреб громадян у разі настання певних соціальних ризиків (втрата працездатності, безробіття, нещасні випадки та ін.)
Соціальний захист	Застосування низки правових, організаційних, економічних та соціальних заходів, спрямованих на забезпечення матеріальних і духовних потреб людини, гарантування умов життя не нижче прожиткового мінімуму, соціальний захист трудових мігрантів, прав громадян, залучених до нестандартних та атипових форм зайнятості
Соціальні послуги	Передбачають підтримання рівня високої активності громадян на ринку праці, створення нових робочих місць, професійне навчання, перенавчання й підвищення кваліфікації безробітних та ін.

Джерело: складено та доповнено на основі [11; 211]

Одним із важливих аспектів подолання соціальних ризиків є продовження реформування та підвищення ефективності функціонування медичної галузі в контексті збереження життя та здоров'я людських ресурсів. Задля досягнення цієї мети необхідними є оптимізація та диверсифікація джерел фінансування медичних послуг, підвищення рівня якості, доступності та своєчасності медичної допомоги, продовження реалізації концепції цифровізації медичних послуг, застосування новітніх інструментів цифрової та онлайн-взаємодії, наприклад, засобів телемедицини, приділення особливої уваги профілактичних та інформаційно-роз'яснювальних заходам у сфері охорони здоров'я.

Розвиток інформаційно-мережевої економіки та прискорення тенденцій цифровізації виступають причиною низки негативних соціальних явищ і трендів, зокрема, обумовлюють ризики фрагментації суспільства, створюючи певні соціальні суперечності і становлячи загрозу сталому суспільному розвитку [38]. Мають місце також тенденції посилення соціальної ізоляції, проявів індивідуалізму, девальвації духовних і культурних цінностей. Напрямами подолання зазначених негативних трендів є стимулювання відносин соціального діалогу, підвищення соціальної згуртованості та інтеграції у суспільстві, рівня соціальної відповідальності бізнесу, популяризація гуманістичних ціннісних настанов і орієнтирів, у тому числі в процесі освіти і виховання молодого покоління.

В контексті подолання організаційних ризиків важливе значення має застосування стратегічного та програмно-цільового підходів. Стратегічний підхід передбачає використання низки інструментів стратегічного аналізу і прогнозування, стратегічного планування, формування альтернатив та сценаріїв розвитку, визначення стратегічних цілей і пріоритетів тощо.

Програмно-цільовий метод є ефективним засобом зростання прозорості, підзвітності та цілеорієнтованості використання коштів бюджетів усіх рівнів, дозволяє зосередити зусилля на досягненні найбільш важливих пріоритетів соціально-економічного розвитку [134]. В контексті підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів такий підхід має включати фінансування підготовки фахівців за найбільш затребуваними професіями і спеціальностями, перенавчання та підвищення кваліфікації, розвиток цифрових навичок та компетентностей людських ресурсів відповідно до потреб інформаційно-мережевої економіки.

Одним із засобів мінімізації негативного впливу цифрових технологій є формування та розвиток інформаційної культури [244]. Інформаційна культура містить декілька основних складових, що можуть бути віднесені до технологічного (здатність до застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій; здатність працювати з великими обсягами

інформації), соціально-психологічного (наявність критичного мислення та неупередженості суджень; спроможність до комунікативної взаємодії та налагодження зв'язків) та змішаного рівня (здатність безперервно навчатися, освоювати та створювати нові знання) [81].

У наукових дослідженнях виділяють три рівні інформаційної культури: особистості, груп і спільнот, суспільства в цілому (рис. 3.10).

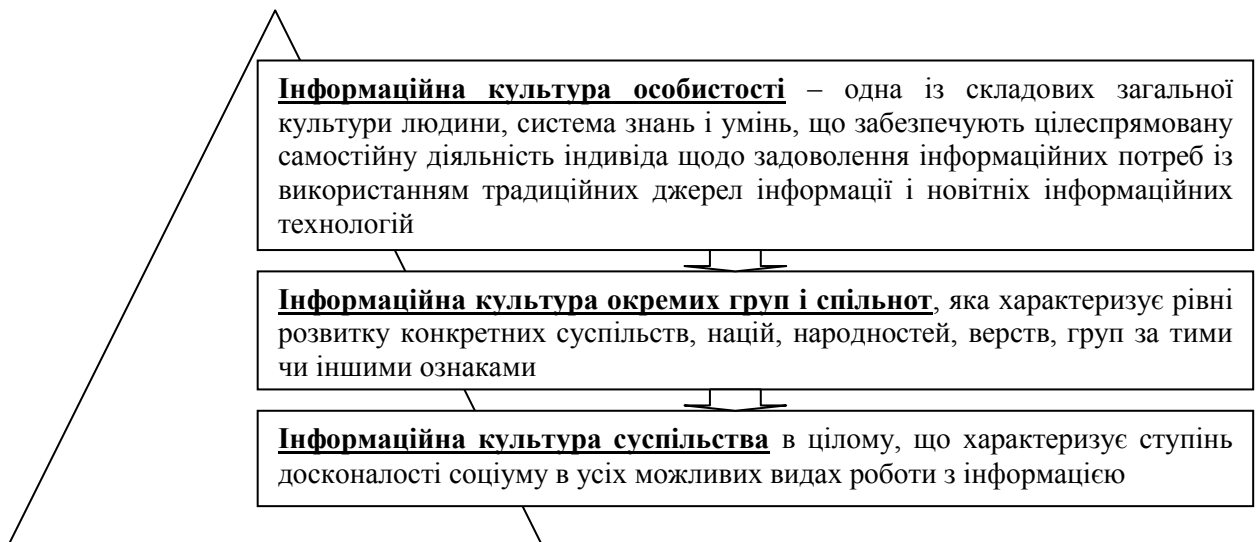


Рис. 3.10. Рівні інформаційної культури

Джерело: складено на основі [99]

В умовах сьогодення, поряд з інформаційною культурою, розглядають поняття цифрової культури. У загальному розумінні вона комплекс правил поведінки особи, яких вона дотримується в процесі застосування інформаційно-комунікативних технологій. Її компонентами виступають: наявність раціонального підходу до споживання інформації, включаючи критичне мислення, належну інтерпретацію, дослідження та оцінювання інформаційного контенту; рівень цифрової грамотності; волонтерську діяльність із застосуванням ІТ-технологій; застосування цифрових технологій з метою розв'язання екологічних проблем [126].

Отже, діяльність у сфері мінімізації ризиків та загроз у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації є достатньо багатогранною та різноплановою, потребує спільних зусиль з боку усіх зацікавлених сторін.

3.3. Методичні засади діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Своєчасна, багаторівнева та якісна діагностика є однією з найважливіших передумов виявлення існуючих проблемних аспектів у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів та запровадження відповідних коригуючих заходів впливу.

Перш за все, розглянемо основні принципи побудови моделі діагностики конкурентоспроможності людських ресурсів:

- достовірність – діагностична процедура має базуватися на чіткій системі кількісних та якісних показників, що дозволяють здійснити різнобічну та релевантну оцінку;
- обґрунтованість – застосування конкретних методичних прийомів, інструментів та системи показників оцінювання залежить від його мети та завдань, має враховувати існуючі практики у цій сфері;
- надійність – джерела одержання вихідних даних та інформації мають бути достовірними, базуватися на конкретних результатах статистичних, експертних чи соціологічних досліджень;
- часова детермінованість – комплекс показників та їх блоків, які підлягають діагностиці, повинні відображати динаміку розвитку явищ і процесів, що уможливить визначення існуючих трендів та застосування відповідних методичних прийомів у майбутньому;
- реальне впровадження – наявність практичної цінності проведених діагностичних процедур для конкретних користувачів інформації (державних та регіональних органів влади, місцевого самоврядування, бізнес-структур, громад та інших зацікавлених сторін) [71].

Рис. 3.11 відображає схему проведення діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки у вигляді взаємопов'язаних етапів (формування інформаційної бази, обрання методів, складання блоків показників,

ідентифікація користувачів результатів діагностики, проведення діагностики, визначення слабких місць, розробка напрямів удосконалення, зворотний зв'язок та коригування).



Рис. 3.11. Схема діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено автором

Інформаційну базу для проведення діагностики конкурентоспроможності людських ресурсів на міжнародному рівні складають значення низки міжнародних індексів, компараторів, результатів досліджень та опитувань загальноновизнаних світових організацій. До таких показників можна віднести: рівень кваліфікації робочої сили, стан розвитку ринку праці, рівень оплати праці та продуктивність праці за країнами світу,

розвиненість взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, рівень сформованості соціального капіталу, рівень сприйняття ІКТ.

На національному та регіональному рівнях про конкурентоспроможність людських ресурсів можна судити на основі оцінювання показників рівня зайнятості та безробіття, попиту та пропозиції на ринку праці у розрізі професійних, вікових, освітніх категорій населення.

В контексті підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на регіональному ринку праці Безхлібна А.П. відзначає доцільність застосування таких методів оціночних процедур: SWOT-аналіз, ситуаційний аналіз, експертна оцінка, аналіз ситуації на ринку праці території, сценарне моделювання [10].

Цілком погоджуємося з твердженням Кримової М.О. щодо того, що рівень конкурентоспроможності фахівців може оцінюватися як на основі загальнодоступної статистичної інформації, порівняння попиту і пропозиції на послуги праці, так і шляхом якісної оцінки з боку роботодавців та інших сторін соціально-трудових відносин. Дійсно, суб'єктивне оцінювання із застосуванням методів соціологічних та експертних опитувань може надати значний обсяг релевантної інформації щодо конкурентних переваг людських ресурсів, визначити існуючі проблеми та слабкі місця у цій сфері, які неможливо було б виявити лише шляхом аналізу показників зайнятості та працевлаштування [113].

На мікроекономічному рівні поширеною є методика оцінювання конкурентоспроможності персоналу, що враховує його кількісні та якісні характеристики. До кількісних показників відносять: показники результатів фінансово-господарської діяльності підприємства, частку продукції суб'єкта господарювання на конкретному ринку, зростання показників прибутковості діяльності, показники використання людських ресурсів. Якісними показниками можуть слугувати: рівень координації діяльності працівників, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, наявність інноваційних розробок, рівень організаційної культури та ін. [206].

Задля оцінювання конкурентоспроможності управлінського персоналу може бути застосована дворівнева система показників: рівня потенціалу (як результату поєднання якостей та компетентностей, потрібних для одержання кінцевого результату) та рівня мотивації (існуючої у межах суб'єкта господарювання системи стимулювання задля найбільш повного використання конкурентного потенціалу в контексті реалізації цілей і завдань діяльності підприємства) [42].

Практичного поширення набула методика оцінювання конкурентоспроможності працівників підприємств із використанням: статистичних даних (продуктивність праці, рентабельність діяльності, трудомісткість виготовлення продукції); експертних оцінок (стану та ефективності мотивації трудової діяльності, чинників впливу на рівень конкурентоспроможності працівників); опитування персоналу (визначення рівня задоволеності умовами праці та реалізацією власних потреб) [98].

У міжгалузевому вимірі інтегральний показник оцінювання конкурентоспроможності персоналу може бути оцінений на основі таких індикаторів: якість персоналу, працездатність, результативність діяльності, професійна перспективність, витрати на персонал [137].

На регіональному рівні Ільїч Л.М., Кримова М.О. пропонують комплексну систему оцінювання конкурентоспроможності робочої сили, яка містить такі групи показників: демографічні, освітньо-професійні, економічні, кон'юнктурні, технологічні та інфраструктурні [71].

Проводячи оцінку конкурентоспроможності людського капіталу у територіальному вимірі, Семикіна А.В. застосовує такі індекси: стану ринку праці, демографічної ситуації, фінансового забезпечення людського розвитку, рівня матеріального добробуту, умов проживання населення, освітнього рівня, стану соціального середовища, стану охорони здоров'я та екологічної ситуації [191].

До складових оцінювання конкурентоспроможності людського потенціалу у міжнародному вимірі можуть бути віднесені: демографічна

(чисельність і структура населення, тривалість життя); фізіологічна (стан здоров'я, здатність виконання трудових функцій); освітня (загальний рівень освітньої підготовки, стан професійної освіти, участь у системі безперервної освіти); соціально-економічна (рівень життя населення, економічна активність, зайнятість); соціокультурна (етичні норми, загальна культура, особливості менталітету) [5].

Аналізуючи існуючі методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів на міжнародному рівні, Пляшко О.С. відзначає, що наявні числові методи інтегральної оцінки поєднують індикатори, що характеризують як потенційні результати (можливості об'єктів та середовища конкурентних відносин), так і реальну складову (рівень досягнутих результатів) [172].

Герашенко І.М. застосовує підхід до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів на базі компетентнісного підходу, виділяючи такі групи компетентностей: функціональна, інтелектуальна, соціальна, особистісна, ситуативна [36].

Багатокритеріальний підхід до класифікації показників, що можуть бути використані під час оцінки конкурентоспроможності людського потенціалу, передбачає їх розподіл: за кількісними ознаками (кількісні та якісні); за рівнем узагальнення (одиничні, комплексні, інтегральні); за сутністю вираження (числові, грошові, відсоткові, коефіцієнтні); за рівнем деталізації ознак (прості, багатовимірні) [135].

Основними користувачами результатів діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів виступають: уряди іноземних держав, міжнародні фонди та організації, держава в особі центральних та місцевих органів влади, територіальні громади, роботодавці та їх об'єднання, професійні спілки, населення відповідних територій та ін.

Наявні методи оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів систематизовано за рівнями (міжнародний, національний, мезоекономічний, мікроекономічний) та узагальнено результати в табл. 3.5.

Систематизація методів оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів за ступенем поширеності їх використання за рівнями

Методи	Застосування за рівнями			
	Міжнародний	Національний	Мезоекономічний	Мікроекономічний
Інтегральний метод	++	++	++	+-
Індексний метод	++	++	++	++
Статистичний метод	++	++	++	+-
Метод експертних оцінок	+-	+-	++	++
Метод опитування роботодавців	+-	+-	++	++
Метод опитування персоналу	--	--	+-	++

Позначення: ++ – метод є поширеним; +- – метод поширений незначною мірою; -- – метод майже не застосовується.

Джерело: складено автором

Отже, на мікроекономічному рівні значного поширення набули методи опитувань, включаючи різні цільові аудиторії (експертів у галузі, роботодавців, самих працівників), у той же час на міжнародному рівні більш поширеними є інтегральний, індексний та статистичний методи.

З метою практичної апробації запропонованих методичних засад діагностики було застосовано метод експертних оцінок та проведено оцінку за показниками «фактична наявність» та «важливість в умовах формування інформаційно-мережевої економіки» за матеріалами Кіровоградської області. З цією метою було залучено групу фахівців-експертів у сфері функціонування ринку праці та соціально-трудова відносин регіону. Оцінювання здійснювалося за наступною 100-бальною шкалою:

- 0-20 балів – низька;
- 21-40 балів – нижче середньої;

- 41-60 балів – середня;
- 61-80 балів – вище середньої;
- 81-100 балів – висока.

Результати оцінки особистих якостей людських ресурсів Кіровоградської області відображено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Результати експертної оцінки особистих якостей людських ресурсів Кіровоградської області

Особисті якості	Фактична наявність					Важливість				
	Низька	Нижче середньої	Середня	Вище середньої	Висока	Низька	Нижче середньої	Середня	Вище середньої	Висока
Креативність										
Комунікабельність										
Відповідальність										
Стресостійкість										
Адаптивність										
Мобільність										
Ініціативність										
Цілеспрямованість										
Уважність										
Пунктуальність										
Активність										
Гнучкість										
Самостійність										
Працездатність										
Дисциплінованість										
Саморозвиток										
Емоційний інтелект										

Джерело: складено автором за результатами експертної оцінки

Як бачимо, оцінка експертами важливості в умовах цифровізації усіх без винятку особистих якостей людських ресурсів знаходиться на більш високому рівні, ніж їх фактична наявність. Найвищий ступінь важливості, на думку експертів, мають такі якості, як комунікабельність, ініціативність, активність, дисциплінованість і саморозвиток. Натомість, найнижчі оцінки

фактичної наявності одержали такі особисті якості людських ресурсів регіону, як креативність, адаптивність і самостійність.

Результати оцінки фактичної наявності та важливості ділових якостей людських ресурсів характеризуються такими даними (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Результати експертної оцінки ділових якостей людських ресурсів
Кіровоградської області**

Особисті якості	Фактична наявність					Важливість				
	Низька	Нижче середньої	Середня	Вище середньої	Висока	Низька	Нижче середньої	Середня	Вище середньої	Висока
Аналітичне мислення										
Робота у команді										
Вміння працювати з інформацією										
Здатність до лідерства										
Здатність вирішувати конфлікти										
Організаційні здібності										
Чітке виконання завдань										
Навички роботи з ІКТ										
Клієнтоорієнтованість										
Орієнтованість на якість										
Системне мислення										
Цифрова грамотність										
Менеджмент знань										
Здатність до прийняття рішень										
Навички самопрезентації										

Джерело: складено автором за результатами експертної оцінки

Стосовно ділових якостей людських ресурсів регіону, експерти відзначили найбільшу важливість вміння працювати у команді та роботи з інформацією, навичок роботи з сучасними ІКТ, чіткого виконання завдань, цифрової грамотності. При цьому, фактична наявність означених навичок у

людських ресурсів є дещо нижчою, ніж потенційно необхідна, що є свідченням доцільності приділення уваги до їх розвитку.

Таким чином, на динаміку конкурентоспроможності людських ресурсів чинять вплив традиційні фактори, пов'язані з освітнім рівнем населення, якістю робочих місць, рівнем умов та оплати праці тощо, проте домінуючими стають новітні чинники впливу, що лежать у площині забезпечення високої цифрової грамотності, інформаційної культури, необхідності систематично працювати з великими та надвеликими обсягами інформації, користуватися сучасними інформаційними мережами та засобами зв'язку. Значно зростає роль горизонтальної мережевої взаємодії та інтеграції між усіма учасниками соціально-трудова та економічних відносин. Тому, важливого значення набувають напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки, що лежать в площині розвитку особистих та ділових якостей, поліпшення заходів державного регуляторного впливу, забезпечення якості робочих місць, врахування специфіки та особливостей зайнятості із застосуванням ІКТ.

Висновки до розділу 3

За результатами вивчення перспектив удосконалення механізму забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів зроблено такі висновки:

1. До пріоритетних напрямів вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки було віднесено: підвищення рівня цифрової грамотності та інформаційної культури; розвиток навичок використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій; поліпшення комунікативних здібностей та навичок міжособистісної взаємодії; поліпшення соціальних навичок; розвиток креативного підходу та

творчого мислення; подолання «цифрового розриву» щодо доступності мереж зв'язку, цифрових технологій, покриття мережею Інтернет у розрізі територій країни та низку інших.

2. Визначено напрями вдосконалення міграційної політики в контексті збереження та примноження існуючого інтелектуального потенціалу. Розглянуто мотиваційні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, стратегії адаптації особистості до змін на ринку праці в контексті розвитку цифрової економіки (традиційні та інноваційні).

3. Наведено пріоритетні інструменти державного регулювання підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів (удосконалення законодавчої бази, збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, оптимізація трудової мобільності, підвищення якості робочих місць, умов та оплати праці). Ідентифіковано напрями підвищення рівня інформаційної культури, формування новітніх ціннісних орієнтирів та розвитку емоційного інтелекту як найважливіших аспектів забезпечення конкурентних переваг в умовах цифровізації економіки та життя суспільства.

4. Обґрунтований науково-методичний інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації включає економічні, соціальні, організаційні, правові, демографічно-міграційні, освітньо-професійні, підприємницькі, інформаційні ризики та загрози, деталізація яких надала змогу визначити раціональні напрями протидії та мінімізації негативного впливу.

5. За результатами експертної оцінки визначено найвищу ймовірність реалізації демографічно-міграційних та інформаційних ризиків, середню ймовірність – економічних, освітньо-професійних, соціальних та культурно-ціннісних, порівняно нижчу ймовірність реалізації підприємницьких, організаційних та правових ризиків та загроз.

6. Розроблені методичні засади діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-

мережевої економіки містять низку взаємопов'язаних етапів (формування інформаційної бази, обрання методів, складання блоків показників, ідентифікація користувачів результатів діагностики, проведення діагностики, визначення слабких місць, розробка напрямів удосконалення, зворотний зв'язок та коригування), дозволяючи здійснювати діагностичні процедури на різних рівнях.

7. Систематизовано методи оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів за ступенем поширеності їх використання за рівнями, включаючи інтегральний метод, індексний метод, статистичний метод, метод експертних оцінок, метод опитування роботодавців, метод опитування персоналу.

8. На основі узагальнення експертних оцінок зроблено висновки щодо ступеню фактичної наявності та важливості в умовах сучасних реалізації особистих та ділових якостей людських ресурсів (за матеріалами Кіровоградської області). Встановлено, що найвищий ступінь важливості мають такі особисті якості, як комунікабельність, ініціативність, активність, дисциплінованість і саморозвиток. Серед ділових здатності до командної роботи та опрацювання інформації, спроможності працювати з сучасними ІКТ, настанови до чіткого виконання завдань, загального рівня цифрової грамотності.

Результати досліджень третього розділу дисертаційної роботи наведено у таких публікаціях автора [24; 83; 86; 249; 250; 256].

ВИСНОВКИ

У дисертації на основі теоретичних узагальнень та аналітичних розрахунків запропоновано вирішення важливого науково-практичного завдання, яке полягає в поглибленні теоретико-методичних положень та розробці наукових рекомендацій щодо вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. Це надало змогу сформулювати такі висновки:

1. Запропоновано визначення категорії «конкурентоспроможність людських ресурсів» в умовах інформаційно-мережевої економіки, під якою розуміється збалансований комплекс кількісних і якісних характеристик особистості, що у поєднанні із справедливою оплатою праці, гідним соціально-економічним і техніко-технологічним забезпеченням дозволяє одержувати відносно вищий рівень доходу за рахунок розвитку найбільш затребуваних в контексті цифровізації особистих і ділових якостей (міждисциплінарні знання, цифрова грамотність, інформаційна культура, комунікабельність, адаптивність, соціальні навички, здатність протистояння інформаційним перевантаженням, висока фізична й віртуальна мобільність, вміння інтерактивної взаємодії та роботи на базі цифрових платформ).

2. На основі багаторівневої класифікації видів конкурентоспроможності людських ресурсів (включаючи особистісну, мікроекономічну, галузеву, територіальну, макроекономічну та глобальну) обґрунтовано вагомість глобальної конкурентоспроможності під час становлення відносин інформаційно-мережевої взаємодії, завдяки чому відбувається зміщення акцентів конкурентної боротьби у сфері праці за межі окремої країни чи території, що зумовлено розвитком глобального ринку праці та формуванням глобальної робочої сили.

3. Розроблено організаційне забезпечення трансформації підходів щодо формування конкурентних переваг людських ресурсів. Встановлено,

що сучасні тренди інформаційно-мережевої економіки (роботизація та автоматизація, Промислова революція 4.0, розвиток хмарних технологій, технологій Big data, Інтернет речей, штучний інтелект, мережева інтерактивність, гіг-економіка, віртуалізація робочого простору тощо) чинять вагомий вплив на розвиток ринку праці та соціально-трудоких відносин, інтенсифікуючи процеси дистанційної та атипової зайнятості, нерегульованої тіньової зайнятості, скорочення попиту на працівників низки «застарілих» професій за одночасного збільшення потреб у фахівцях новітнього профілю, становлення гнучких відносин у сфері праці, глобальної конкуренції між працівниками, соціальної незахищеності людських ресурсів в умовах глобалізації. Це, у свою чергу, призводить до виникнення низки ризиків та загроз у сфері формування конкурентних переваг людських ресурсів.

4. Застосований аналітичний інструментарій оцінювання міжнародних та державних аспектів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів дозволив встановити середні у порівнянні із розвиненими країнами світу позиції України за низкою компараторів (навички робочої сили, стан ринку праці, оплата праці та її продуктивність, співпраця роботодавців і працівників, індекс людського розвитку, індекс людського капіталу), та більш низькі позиції за показниками соціального капіталу, сприйняття ІКТ, працевлаштування у сфері знань, генерування знань, дифузії знань, онлайн-креативності, ВВП на душу населення та середньомісячної заробітної плати. Ідентифіковано наявність тісного кореляційного зв'язку між розвитком навичок людських ресурсів, ІКТ та результуючими показниками розвитку економік країн світу, що дозволило визначити напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки.

5. Розроблене методичне забезпечення рейтингового оцінювання регіонів України за рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів у 2019 році базувалося на врахуванні п'яти блоків показників: демографічно-

міграційний, зайнятості та ринку праці, фінансово-економічний, інноваційно-інформаційний, освітньо-професійний. Це дозволило як оцінити позиції кожного з регіонів держави у межах конкретних блоків (від найвищої до найнижчої), так і сформувати узагальнену рейтингову позицію за всією сукупністю показників.

6. Здійснене наукове обґрунтування напрямів удосконалення структурно-логічної моделі соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. Ці напрями базуються на врахуванні домінуючих конкурентних переваг, таких як: інформаційна грамотність, навички застосування ІКТ, комунікативність, адаптивність, вміння працювати з Big Data, стресостійкість, здатність до генерування та поширення нових знань, готовність до інтерактивної мережевої взаємодії та вирішення нестандартних завдань, міждисциплінарні знання, відповідальність, креативність.

7. Обґрунтований науково-методичний інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації, завдяки чому ідентифіковано шляхи подолання економічних, соціальних, організаційних, правових, демографічно-міграційних, освітньо-професійних, підприємницьких, інформаційних, культурно-ціннісних ризиків і загроз, у тому числі за рахунок сприяння розвитку навичок застосування ІКТ, мінімізації інформаційних перевантажень, подолання «інформаційних розривів» у територіальному вимірі, розвитку соціальної згуртованості в умовах віртуалізації ділового й особистого простору, сприяння зростанню загальної та інформаційної культури людських ресурсів, віртуалізації якісних освітньо-професійних послуг тощо.

8. Запропоновано алгоритм діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Наведено послідовність етапів такої діагностики:

формування інформаційної бази із використанням внутрішніх і зовнішніх джерел, обрання методів діагностики, складання блоків показників, ідентифікація користувачів результатів діагностики, безпосереднє проведення діагностики, визначення слабких місць, розробка напрямів удосконалення, зворотний зв'язок та коригування. Запропонований науково-методичний підхід створює додаткові можливості для оцінювання дієвості та коригування дії соціально-економічного механізму, надає змогу проводити діагностичні процедури на різних рівнях, слугуючи основою для подальшого підвищення конкурентних позицій людських ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов Є.В. Еволюція поняття «конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці» у контексті розвитку економічної науки. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 31. С. 136-140.
2. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Конкурентоспроможність робочої сили ІТ-сфери через призму трансформацій ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 18(1). С. 10-16.
3. Амоша О.І., Антонюк В.П. Ринок праці промисловості України та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. №4. С. 18-24.
4. Антонюк В.П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості). *Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. К.: ІЕП НАНУ, 2016. С. 3-24.*
5. Антонюк В.П., Прогнімак О.Д., Кузнецова Д.В. Оцінка взаємозв'язку людського розвитку та конкурентоспроможності на міжнародному рівні: рейтинговий аналіз. *Економіка промисловості*. 2013. №3. С. 177-191.
6. Арапова О.М., Горицька К.М. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. №7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_7_26. (дата звернення: 12.12.2020).
7. Бавико О.Є. Інноваційна складова регіонального менеджменту в умовах формування мережевої економіки. *Бізнес-навігатор*. 2015. №1. С. 98-103.
8. Безтелесна Л.І., Кондратюк Є.С. Людські ресурси банківського сектору національної економіки: кількісна оцінка та вектори управління. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2019. Вип. 3. С. 3-11.

9. Безусий В.В. Визначення поняття «ринок праці» у сучасній науці трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2006. №34. С. 332-336.

10. Безхлібна А.П. Якісні характеристики робочої сили регіону як підґрунтя підвищення його конкурентоспроможності. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2019. №5. С. 157-161.

11. Бичков С.І. Теоретичні аспекти формування системи соціального захисту населення. *Державне управління: теорія та практика*. 2006. №1. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej3/txts/SOCIALNA/01-BICHKOV.pdf> (дата звернення: 16.12.2020).

12. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. *Ефективна економіка*. 2014. №4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_4_42. (дата звернення: 01.10.2020).

13. Білик О.І. Вплив цифрової економіки на зменшення негативних наслідків соціального ризику. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Проблеми економіки та управління*. 2019. Вип. 4. С. 8-16.

14. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. / К. : Знання-Прес, 2000. 313 с.

15. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність і трудовий менталітет людського потенціалу в перехідній економіці України. *Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2009. Вип. 2. С. 128-136.

16. Бондаревська К.В. Міжнародна міграція робочої сили: стан, проблеми, перспективи. *Бізнес Інформ*. 2019. №10. С. 44-49.

17. Бондарчук О.І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін: гуманістично-ціннісний підхід. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*. 2014. Вип. 121. С. 38-43.

18. Брич В.Я., Колодницька О.З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. 2015. №4. С. 72-75.

19. Бугас В.В., Науменко О.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. №1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2018_1_21. (дата звернення: 01.10.2020).

20. Булкот О.В. Міжнародна інвестиційна діяльність ТНК в умовах викликів цифрової економіки. *Економічний простір*. 2020. №156. С. 32-36.

21. Бусарєва Т.Г. Мережева економіка як нова форма розвитку економіки. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 4. С. 9-13.

22. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10(1). С. 74-77.

23. Буян І. Робоча сила, праця, робоче місце, виробництво – фундаментальні чинники задоволення нужд людини. *Психологія і суспільство*. 2016. №1. С. 48-63.

24. В'юник О.В., Кіріченко О.В. Глобальні тренди зайнятості та конкурентні переваги людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11-12 лист. 2020 р. К. : КНЕУ, 2021. С. 343-345.

25. Васюткіна Н.В., Антонов Т.А. Концептуальний підхід до формування інноваційної активності підприємств з використанням особливостей цифрової економіки. *Економіка і управління*. 2020. №1. С. 5-12.

26. Венгер В.В. Теоретичні підходи до визначення поняття «конкурентоспроможність». *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2014. Вип. 8(7). С. 45-48.
27. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*. 2019. №1(33). С. 21-32.
28. Вьюник О., Левченко А., Кириченко О., Нетеса В. Современные аспекты формирования конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях инновационного развития экономики. *THE CAUCASUS. Economic & Social Analysis Journal*. December 2020. Vol. 39. Issue 05. P. 10-15.
29. Гайдаш О.С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки. *Сталий розвиток економіки*. 2013. №2. С. 60-65.
30. Гайдук І.С. Теоретико-методологічні аспекти поняття «людський потенціал». *Економічний вісник університету*. 2016. Вип. 30(1). С. 113-120.
31. Гарват О.А. Трудовий потенціал підприємства: методика оцінки та способи оптимізації. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2011. № 3. С. 102-107.
32. Гацька Л. Ринок праці в умовах екологізація економіки: реструктуризація та проблеми розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2014. Вип. 12. С. 36-41.
33. Генсерук Г.Р. Цифрова компетентність як одна із професійно значущих компетентностей майбутніх учителів. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. 2019. Вип. 6. С. 8-16.
34. Герасименко О.О. Конкурентоспроможність робочих місць як передумова гідної праці: реалії економіки України. *Проблеми економіки*. 2017. №3. С. 33-39.

35. Геращенко І.М. Людські ресурси як основний чинник конкурентоспроможності та стратегічного планування підприємства. *Бізнес Інформ*. 2019. №11. С. 368-375.

36. Геращенко І.М. Оцінювання рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці на основі компетентнісного підходу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2015. Вип. 3. С. 71-76.

37. Горобець А.С. До питання про визначення поняття «ринок праці»: погляд правника. *Право та інновації*. 2016. №3. С. 130-134.

38. Гриценко А., Бурлай Т. Вплив цифровізації на соціальний розвиток. *Економічна теорія*. 2020. №3. С. 24-51.

39. Гриценко В.І., Бажан Л.І. Гармонізація національних і міжнародних стандартів впровадження технологій цифрової економіки. *Control systems & computers*. 2020. №3. С. 3-14.

40. Гриценко О.А. Цифрова економіка: сучасні виклики для економістів та правознавців. *Економічна теорія та право*. 2018. №2. С. 77-90.

41. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. №1. С. 3-7.

42. Groshel'eva O.G., Ryabceva O.E. Нові підходи до оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2007. №1. С. 103-110.

43. Гудзь О.Є. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів управління підприємствами. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2018. №2. С. 4-12.

44. Гузенко Г.М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка*. 2010. Вип. 10. С. 30-41.

45. Гуцу С.Ф. Вплив індустрії 4.0 на трудові відносини та ринок праці: міжнародний досвід для України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2020. Вип. 61(1). С. 101-105.

46. Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. 2015. №3. С. 172-177.

47. Даневич М.В. Конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці: еволюція наукових уявлень. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2012. Вип. 22(1). С. 317-322.

48. Данилович-Кропивницька М.Л. Становлення мережевої економіки в умовах глобалізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2015. №835. С. 138-145.

49. Даньків В.В. Ринок праці як елемент ринкової кон'юнктури. *Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Економіка / ред. кол.: В.П. Мікловда, М.І. Пітюлич, Н.М. Гапак та ін. Ужгород: УжНУ, 2013. Вип. 3(40). С. 127-130.*

50. Дарміць Р.З., Горішна Г.П. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. №778. С. 26-34.

51. Дарсанія Л.В. Генезис розвитку ризику у трудовому праві та праві соціального забезпечення. *Соціальне право*. 2019. №2. С. 144-151.
52. Демчишак Н.Б., Глутковський М.О. Розвиток цифрової економіки в Україні: концептуальні основи, пріоритети та роль інновацій. *Інноваційна економіка*. 2020. №5-6. С. 43-48.
53. Диха М.В., Диха В.В. Ринок праці: еволюційно-ретроспективний аспект наукових поглядів та сучасний контекст. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. №2. С. 43-47.
54. Дідух А.О., Кравець І.М. Неформальна зайнятість як соціально-економічне явище. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. №3. Том 2. С. 79-83.
55. Дружиніна В.В. Поняття «ринок праці»: ретроспектива і сучасність. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. №3(2). С. 263-268.
56. Дубницький В.І., Нефедова О.Г. Конкурентоспроможність: сучасний зміст поняття. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2019. №3. С. 136-140.
57. Євтухов О.В. Тенденції розвитку соціальних ризиків у сучасному суспільстві: державно-управлінський аспект. *Аспекти публічного управління*. 2018. Т. 6, №6-7. С. 24-30.
58. Єлейко І., Остапів Х. Особливості управління людськими ресурсами у міжнародному бізнесі. *Вісник Львівського університету. Серія: Міжнародні відносини*. 2017. Вип. 42. С. 285-293.
59. Єрмоленко А.Б. Вплив глобальних цивілізаційних трансформацій на формування вимог до післядипломної освіти в Україні. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 10. С. 57-73.
60. Єрмоленко О.А. Методи регулювання вітчизняного ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2013. №7. С. 23-28.

61. Жавела К.А., Жавела А.К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73-78.

62. Жекало Г.І. Цифрова економіка України: проблеми та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 26(1). С. 56-60.

63. Жукова Л.М. Цифрова економіка як об'єкт державного регулювання. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 5(1). С. 7-11.

64. Загвойська О.В. Основні механізми державного регулювання зайнятості сільського населення. *Державне управління: теорія та практика*. 2005. №2 URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05zovzsn.pdf> (дата звернення: 11.11.2020).

65. Залужний А.Л. Інформаційно-мережеві виміри сучасної економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50(1). С. 59-63.

66. Зарицька В.В. Розвиток емоційного інтелекту студентів у системі фахової підготовки. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. 2013. Т. 18, Вип. 4. С. 101-105.

67. Зіновська С.І. Економічна сутність персоналу на промислових підприємствах та шляхи підвищення ефективності його використання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. №3(2). С. 85-89.

68. Зуб М.Я., Огороднік О.В. Віртуальний ринок праці та склад його віртуальної інфраструктури. *Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки*. 2016. №5. Том 1. С. 81-85.

69. Іванченко Н.О., Подскребко О.С., Слишинська В.О. Становлення та перспективи розвитку цифрової економіки в Україні. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 46(1). С. 46-51.

70. Іванченкова Л.В., Стасюкова К.В. Конкурентоспроможність як сучасна економічна категорія. *Молодий вчений*. 2019. №7(1). С. 129-133.

71. Ільч Л.М., Кримова М.О. Методика оцінювання конкурентоспроможності робочої сили. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. №2. С. 165-177.

72. Ільчишин С.М. Управління розвитком людських ресурсів як складова розвитку організації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2019. №4. С. 27-34.

73. Ільчук Л. Мережеве суспільство та ринок праці (на прикладі алгоритму збору та оброблення інформації щодо попиту та пропозицій робочої сили). *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018 №4. С. 14-22.

74. Іншин М.І. Загальнотеоретична характеристика дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Право і суспільство*. 2015. №5.2. С. 123-128.

75. Іртищева І.О., Романчук Ю.С. Особливості управління людськими ресурсами в міжнародних корпораціях. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки*. 2016. №2. С. 73-78.

76. Каліна І.І. Детермінантно-теоретичні засади формулювання та розвитку поняття «цифрова економіка» в інформаційно-комунікаційному середовищі. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2018. Т. 23, Вип. 5. С. 78-83.

77. Калініченко Д.Р. Розвиток людського капіталу в системі ключових факторів конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2017. №12(52). С. 634-638.

78. Калініченко Д.Р. Семантика поняття конкурентоспроможність людського капіталу та фактори, що її визначають. *Торгівля і ринок України*. 2018. №1. С. 93-100.

79. Каминський П.Д. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Торгівля і ринок України*. 2018. №2. С. 78-87.

80. Карпенко А.В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика: монографія. Запоріжжя: ФОП В.В. Мокшанов, 2018. 510 с.

81. Кириченко В.В. Інформаційна культура у структурі професійної компетентності державних службовців. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2019. Вип. 2. С. 113-119.

82. Кіпа М.О. Перешкоди та перспективи розвитку цифрової економіки в Україні. *Економіка. Фінанси. Право*. 2015. №11(1). С. 21-24.

83. Кіріченко О.В. Мотиви та потреби як основа мотивації трудової діяльності працівників. Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика : Міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 черв. 2016 р. : зб. тез доп. Кіровоград, 2016. С. 229-230.

84. Кіріченко О.В. Особливості забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. №6(117). С. 144-150.

85. Кіріченко О.В. Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів: напрями вдосконалення в умовах формування інформаційно-мережевої економіки.

Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2020. Вип. 5(38). С. 131-140.

86. Кіріченко О.В. Сутність, структура та формування мотивів трудової діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 9. С. 80-83.*

87. Кіріченко О.В. Сучасні аспекти зайнятості населення в Україні. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 11 квіт. 2019 р. Кропивницький : «Ексклюзив-Систем», 2019. С. 142-144.

88. Кіріченко О.В. Теоретичні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2020. Вип. 4(37). С. 144-154.*

89. Кіріченко О.В. Формування інформаційно-мережевої економіки: вплив на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 14 квіт. 2020 р. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. С. 299-301.

90. Кіт Л.З. Еволюція мережевої економіки. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. №3(2). С. 187-194.*

91. Клименко І.С., Федорук О.В. Вплив цифрової економіки на економічний розвиток світу. *Економіка та управління на транспорті. 2018. Вип. 7. С. 133-139.*

92. Ковальчук Т.Т. Глобальна інформаційно-мережева економіка: цивілізаційні аспекти. *Актуальні проблеми економіки. 2013. №12. С. 15-23.*

93. Ковтонюк К.В. Цифрова трансформація світової економіки. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка. 2017. Вип. 47. С. 70-76.*

94. Ковтун Н.С. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці. *Бізнес Інформ*. 2014. №4. С. 29-34.
95. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.12.2020).
96. Козир І.С. Конкурентоспроможність майбутніх фахівців як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія: Педагогічні науки*. 2018. Вип. 140. С. 84-94.
97. Колодійчук А.В. Нейтралізація соціальних ризиків впровадження ІКТ в об'єктно-орієнтованих програмних середовищах С++ та JAVA. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. №12. С. 71-76.
98. Коломієць В.М. Інституційні підходи до оцінювання конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства: методологічні аспекти. *Научный вестник Донбасской государственной машиностроительной академии*. 2014. №3. С. 231-237.
99. Коломієць О., Головата О. Формування інформаційної культури майбутнього фахівця у контексті сучасних освітніх завдань. *Соціум. Документ. Комунікація. Серія: Історичні науки*. 2020. Вип. 10. С. 310-333.
100. Колот А., Герасименко О., Ярмолук-Крьюк К. (2020). Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ, Фонд ім. Фрідріха Еберта. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> (дата звернення: 07.10.2020).
101. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. *Економічна теорія*. 2008. №4. С. 3-18.
102. Колот А.М., Герасименко О.О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. №1. С. 195-235.

103. Колот А.М., Герасименко О.О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. №2. С. 103-138.

104. Коляденко С.В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. №6. С. 105-112.

105. Корбут К.Є. Трудовий потенціал підприємства: поняття, складові та методи оцінювання. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. №2. С. 102-108.

106. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. №1. С. 7-34.

107. Косюга В.В. Особливості формування підприємницької активності в умовах цифрової економіки. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2020. №4(1). С. 140-149.

108. Кравченко І.М. Аналіз категорії «трудовий потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудові ресурси». *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2012. №51. С. 124-131.

109. Кравчук І.П., Попадюк О.В., Лопашук І.А. Європейський досвід побудови мережевої економіки та пріоритетні напрямки її розвитку в Україні. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Т. 4, № 3. С. 149-160.

110. Кравчук Н.М. Сутність поняття «конкурентоспроможність». *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету*. 2014. Вип. 22. С. 354-357.

111. Красота О.В. Конкурентоспроможність національної економіки: людський аспект. *Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2009. Вип. 2. С. 52-55.

112. Кривошеїн В.В. Соціально-політичні ризики віртуалізації держави. *Грані*. 2019. Т. 22, №12. С. 5-14.
113. Кримова М.О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. №2. С. 53-64.
114. Кузнєцова А.Я., Чмерук Г.Г. Теоретичні підходи до визначення цифрової економіки. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 6(1). С. 34-41.
115. Куценко М.М. Ціннісно-орієнтований підхід в управлінні програмами інноваційного розвитку на основі системи управління знаннями. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2012. №6(4). С. 7-8.
116. Лаптев В.І., Іванова О.Ю. Людські ресурси – фактор виробництва або інвестиції у майбутнє. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 30-31 березня 2017 року. Харків: ФОП Панов А.М, 2017. С. 236-238.
117. Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід. *Україна: аспекти праці*. 2010. №1. С. 37-42.
118. Левченко А.О. Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*: зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2018. Вип. 1 (34). С. 124-134.
119. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015. №5. С. 3-9.
120. Леган І.М. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теоретико-методологічний аспект. *Вчені записки Таврійського національного*

університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2019. Т. 30(69), №2. С. 127-132.

121. Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка та суспільство*. 2018. №18. С. 667-673.

122. Личковська М.Р., Меджидова В.О. Цифровізація економіки: нові можливості та проблеми підвищення інноваційної спрямованості праці і професійної мобільності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 27(1). С. 93-98.

123. Лібанова Е.М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. №2. С. 41-46.

124. Лісогор Л.С., Руденко Н.В., Чувардинський В.О. Виклики та можливості підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили в Україні. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2018. Вип. 1. С. 250-258.

125. Лісогор Л.С., Руденко Н.В., Чувардинський В.О. Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку праці. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 3. С. 24-36.

126. Луговський О.В. Цифрова культура і її невід'ємне місце в сучасному інформаційному суспільстві. *Філософські обрії*. 2019. Вип. 42. С. 219-223.

127. Лутай Л.А., Баранець І.М. Теоретичні засади управління проектами публічної та соціальної сфер. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. №3. С. 20-25.

128. Лутай Л.А., Тюленев С.А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. №3. С. 14-17.

129. Лучик В.Є., Лучик С.Д., Лучик М.В. Перехід від економіки споживання до цифрової як необхідна реальність. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2020. Вип. 1-2. С. 41-50.

130. Лучик С.Д., Лучик М.В. Соціальна безпека молоді в Україні. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2018. Вип. 4. С. 19-26.

131. Лучнікова Т.П., Кулік Л.О. Особливості управління комплексом маркетингу підприємства в умовах цифрової економіки. *Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Серія: Економіка і управління*. 2020. Вип. 47. С. 97-103.

132. Магопець О.А. Теоретико-методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 20(2). С. 15-21.

133. Македон В.В., Валіков В.П., Кошляк Є.Є. Світовий ринок праці в координатах цифрової економіки. *Академічний огляд*. 2020. №1. С. 91-106.

134. Маркович Г.Б. Передумови, переваги та інструменти запровадження програмно-цільового методу на рівні місцевих бюджетів. *Наукові праці НДФІ*. 2010. Вип. 3. С. 40-49.

135. Мартинова Л.Б. Формування системи показників оцінення конкурентоспроможності людського потенціалу. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2016. Т. 21, Вип. 7(1). С. 120-123.

136. Мартинюк І.В. Загальна характеристика фактору конкурентоспроможності працівника в трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. №27. С. 384-392.

137. Мартинюк Н.В. Оцінка міжгалузевої конкурентоспроможності персоналу сільськогосподарських підприємств. Збірник наукових праць *Подільського державного аграрно-технічного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 24(3). С. 137-146.

138. Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення ринку праці України. *Зайнятість та ринок праці* : міжвідомч. наук. зб. 2001. Випуск 14. С. 99-109.

139. Матвейчук Л.О. Цифрова економіка: теоретичні аспекти. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2018. №4. С. 116-127.

140. Мельничук О.П. Ринок праці як індикатор вимог до трудового потенціалу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2013. №1. С. 150-155.

141. Михальченко Г.Г. Забезпечення соціальної безпеки населення в умовах загострення соціально-економічних ризиків. *Адаптивне управління: теорія і практика. Економіка*. 2019. Вип. 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/admthp_2019_7_11. (дата звернення: 29.12.2020).

142. Мікловда В.П., Пітюлич М.І. Ринок праці в системі фундаментальних інститутів ринкової економіки. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер.: Економіка*. 2015. Вип. 1. С. 161-166.

143. Міхно І.С., Коваль В.В., Наволокіна А.С. Управління ризиками соціальної безпеки як фактору сталого розвитку економіки промисловості. *Вісник економічної науки України*. 2020. №1. С. 148-153.

144. Мороз Г.М. Сутність поняття «конкурентоспроможність фахівця» як умови його успіху на ринку праці. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2018. Вип. 58-59. С. 156-161.

145. Мороз О.С. Інвестування у трудовий потенціал України: проблеми і напрями їх вирішення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Випуск 6-2(12). С. 43-47.

146. Мульська О.П. Балансування ринку праці в умовах підвищеної міграційної активності населення. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2019. Вип. 1. С. 59-65.

147. Мульська О.П., Левицька О.О., Куцик В.І. Державна політика забезпечення інноваційних форм зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Регіональна економіка*. 2020. №3. С. 81-90.

148. Наторіна А.О. Домінанти цифрової трансформації економіки країни. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2017. №5. С. 146-151.

149. Наумова М.А. Ринок праці та система освіти України: проблеми взаємодії. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 3-2. С. 67-72.

150. Неустроєв Ю.Г., Єгорова-Гудкова Т.І., Острянюк В.В. Аналіз впливу цифровізації економіки на систему економічної безпеки держави. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка*. 2020. Вип. 4. С. 202-209.

151. Никифорова В.Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів. *Економіка розвитку*. 2013. №2(66). С. 60-66.

152. Никоненко А.В. Маркетинговий підхід до визначення понять «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентоспроможність персоналу». *Економіка транспортного комплексу*. 2016. Вип. 28. С. 30-41.

153. Новікова О.Ф., Логачова Л.М., Красуліна Я.Є. Проблеми та перспективи розвитку системи соціального забезпечення в умовах цифрової економіки. *Вісник економічної науки України*. 2020. №2. С. 80-88.

154. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Шастун А.Д. Перспективи змін у трудовій сфері при цифровізації економіки за інерційним та цільовим сценаріями розвитку України. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. №2. С. 187-199.

155. Обелець Т.В. Сучасні тенденції трансформації ринку праці. *Ефективна економіка*. 2020. №5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7924> (дата звернення: 21.12.2020).

156. Онищенко Ю.І. Еволюція теоретичних підходів до визначення сутності дефініції «цифрова економіка». *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 6. С. 9-13.

157. Островий О.В. Формування державної політики цифровізації економіки: закордонний досвід. *Менеджер*. 2020. №1. С. 303-312.

158. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.12.2020).

159. П'ятницька Г.Т., Пенюк В.О. Трудові ресурси, персонал та кадри підприємства: дефініції та відмітні характеристики. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. №2(1). С. 73-79.

160. Павлюк Т.І., Ковальова А.А., Ніколайчук Н.П. Особливості ринку праці в Україні. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2015. Вип. 8. С. 876-881.

161. Пальчевич Г.Т. Інноваційні механізми розвитку людського капіталу. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2012. Вип. 21. С. 30-36.

162. Пальчук О.І. Розвиток людських ресурсів – найважливіший фактор економічного зростання. *Інфраструктура ринку*. Вип. 4. 2017. С. 13-17.

163. Пасека С.Р. Зайнятість в інтелектуальній сфері: проблеми мотивації. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2011. №6(1). С. 282-286.

164. Петрова І.Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. №2. С. 42-48.

165. Петрова І.Л. Ризик-орієнтоване управління як соціальна інновація у забезпеченні економічної безпеки. *Вчені записки університету «КРОК»*. Серія: Економіка. 2020. Вип. 3. С. 243-248.

166. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / К.: КНЕУ, 2013. 466 с.

167. Петюх В.М., Шеїна В.О., Шепель А.Ю. Загальні компетенції та якості, необхідні молоді для створення власного бізнесу. *Молодий вчений*. 2016. №5. С. 126-130.

168. Письменна Т.В. Теоретико-прикладні основи управління соціальними ризиками. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. Т. 31(70), №6. С. 188-193.

169. Пілявський В.І. Трудовий потенціал підприємства: сутність, моделі зайнятості і ефективність використання. *Інтелект XXI*. 2019. №3. С. 88-93.

170. Піщуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. К.: Центр Разумкова, Видавництво «Заповіт», 2020. 274 с.

171. Пляшко О.С. Методичні засади визначення конкурентоспроможності людських ресурсів. *ScienceRise*. 2015. №4(3). С. 58-62.

172. Пляшко О.С. Міжнародні підходи до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів: переваги та недоліки. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. №2. С. 462-469.

173. Попова Т.Л. Рівень та якість життя населення України як показник дієвості соціальної державної політики. *Державне управління: теорія та практика*. 2011. №1. URL: www.academy.gov.ua/ej13/txts/Popova.pdf. (дата звернення: 02.11.2020).

174. Початок нового політичного року: довіра до соціальних інститутів (липень 2020 р.). Центр Разумкова. 2020. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/pochatok-novogo-politychnogo-roku-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-lypen-2020r> (дата звернення: 25.12.2020).

175. Починок Н.В. Людські ресурси в обліковій теорії і практиці. *Економічний аналіз: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу ТНЕУ*. Тернопіль: Економічна думка, 2010. Вип. 6. С.141-144.

176. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

177. Прушківська Е.В., Ткачук А.М. Четверта промислова революція та модифікація зайнятості в Україні. *Інноваційна економіка*. 2020. №5-6 [84]. С. 13-18.

178. Псюк Р.М. Особливості управління розвитком людських ресурсів в умовах активізації зовнішньоекономічної діяльності підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 27(2). С. 41-46.

179. Пустовіт М.В. Трудовий потенціал: еволюція наукових уявлень. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2010. №4(3). С. 62-66.

180. Пуцентейло П.Р., Гуменюк О.О. Цифрова економіка як новітній вектор реконструкції традиційної економіки. *Інноваційна економіка*. 2018. №5-6. С. 131-143.

181. Радіонова А.С. Роль державної політики у становленні потенціалу інформаційної економіки та цифрової трансформації. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. №2. С. 8-14.

182. Ретинська К.С. Інтелектуальний і трудовий потенціали у контексті державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2014. №13. С. 158-160.

183. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». К., 2016. 326 с.

184. Рощина Н.В., Борданова Л.С. Визначальні чинники конкурентоспроможності персоналу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. №3. С. 46-50.

185. Рубежанська В.О. Наукові підходи до визначення змісту категорії «ринок праці». *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 4(2). С. 42-46.

186. Руденко М.В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. *Економіка та держава*. 2018. №11. С. 61-65.

187. Савченко В.А. Проблеми реформування системи освіти та професійної підготовки кадрів. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. №1. С. 91-100.

188. Санько К.О. Роль емоційного інтелекту в формуванні психологічної адаптації сучасної молоді. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. 2016. Т. 21, Вип. 3. С. 213-221.

189. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №12. С. 132-139.

190. Сардак С.Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / Д.: Вид-во ДНУ, 2012. 460 с.

191. Семикіна А.В. Науково-методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. №2. С. 479-487.

192. Семикіна М.В. Конкуренція та конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. №2. С. 94-103.

193. Семикіна М.В., Пасека А.С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. №5(1). С. 165-170.

194. Семикіна М.В., Семикіна А.В., Голбанос С.С. Конкурентоспроможність людського капіталу на молодіжному ринку праці. *Збірник наукових праць Національного університету кораблебудування*. 2015. №3. С. 110-117.

195. Семів Л.К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації економіки України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук / Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2004. 37 с.

196. Семів Л.К., Здрок О.В. Нові тенденції впливу факторів макросередовища на вітчизняний ринок праці. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2017. Вип. 5. С. 21-26.

197. Ситник О.Ю. Інтегральна оцінка впливу соціального партнерства на розвиток персоналу підприємства. *Економічний аналіз*. 2017. Т. 27, №1. С. 230-239.
198. Ситник О.Ю. Розвиток персоналу шляхом налагодження соціального діалогу в Україні крізь призму міжнародного досвіду. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 11. С. 140-144.
199. Ситник О.Ю., Смутчак З.В. Конкурентоспроможність персоналу: складники і напрями підвищення. *Підприємництво і торгівля*. 2020. Вип. 26. С. 82-86.
200. Смачило В.В., Наливайко Т.Л. Ідентифікація соціально-економічної категорії «персонал підприємства». *Вісник ЖДТУ*. 2019. №3(89). С. 47-56.
201. Соколова Г.Б. Деякі аспекти розвитку цифрової економіки в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. №1. С. 92-96.
202. Сорока О.В., Калаур С.М. Конкурентоспроможність менеджерів соціокультурної діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2019. №6(2). С. 100-108.
203. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2010. 348 с.
204. Степаненко О.П. Перспективні напрями цифрової трансформації в контексті розбудови цифрової економіки. *Моделювання та інформаційні системи в економіці*. 2017. №93. С. 120-131.
205. Стефанишин О.В. Людський потенціал і фінансове стимулювання його розвитку в умовах глобалізації. *Наукові записки Української академії друкарства*. 2011. №3. С. 7-11.

206. Стібель М.Г. Особливості оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. №23. С. 90-92.

207. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Мотивація персоналу як основа талант-менеджменту в інноваційно-інтегрованих структурах. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2019. Вип. 2. С. 115-123.

208. Судомир С.М. Формування результативної системи управління ризиками соціально-економічних систем. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2018. №1. С. 149-153.

209. Терещенко Д.А. Трудовий потенціал країни і регіонів: сучасний стан і тенденції розвитку. *Теорія та практика державного управління*. 2019. Вип. 2. С. 208-221.

210. Тимошенко З.І., Кургузенкова Л.А., Касьяненко Д.І. Цифрова економіка: теоретичний і практичний аспекти формування розвитку. *Економіка і управління*. 2019. №3. С. 20-27.

211. Ткачук В.О. Соціальне забезпечення як передумова подолання бідності та соціальної ізоляції населення. *Економіка, управління та адміністрування*. 2019. №3(89). С. 66-70.

212. Топішко Н.П., Топішко І.І., Галецька Т.І. Мережева економіка як форма соціально-економічної організації в глобальних координатах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал*. Острог: Вид-во НаУОА, березень 2018. №8(36). С. 33-38.

213. Трохимець О.І., Ткачук О.В. Регулювання конкурентоспроможності вищої освіти України в контексті сучасних тенденцій, зокрема соціального партнерства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2018. №2. С. 75-82.

214. Трухан О.В. Ринок праці як інститут соціалізації. *Вісник Черкаського університету. Серія: Економічні науки*. 2016. Вип. 1. С. 112-119.

215. Туленков М.В., Чепак В.В., Зарицька А.В. Концептуалізація понять «ринок праці та зайнятість населення в науковому дискурсі». *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. №3. С. 42-45.

216. Тульчинська С.О., Шашина М.В. Парадигмальні особливості становлення мережевої економіки як складової структурної модернізації регіональної економіки. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Т. 30(69), №1. С. 84-88.

217. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія (2018); за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Електрон. дані. К., 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> (дата звернення: 04.10.2020).

218. Уманець Н.А. Ризики соціалізації молоді в умовах інформатизації соціального середовища. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2020. Вип. 3. С. 244-255.

219. Урсакій Ю.А. Конкурентоспроможність персоналу як ключовий чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 10(4). С. 147-149.

220. Уткіна Ю.М., Соломников І.В. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. Вип. 41. С. 223-227.

221. Ушенко Н.В., Минаєва В.В. Система управління формуванням та використанням персоналу. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 1. С. 105-109.

222. Федоренко В.Г., Федоренко М.С. Ринок праці та соціально-економічна політика в Україні. *Економіка та держава*. 2010. №10. С. 62-64.
223. Федоришина Л.М. Ринок праці: регіональний аналіз та оцінювання депресивності розвитку. *Інноваційна економіка*. 2016. №7-8. С. 120-125.
224. Федорова В.А., Карпенко Т.В. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. *Проблеми економіки*. 2011. №3. С. 30-34.
225. Чайка Г.В. Синергетичний підхід при дослідженні системи ціннісних орієнтацій. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної АПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2012. Т. 24, ч. 5. С. 237-245.
226. Чакалова К.О. Внутрішній і зовнішній ринки праці: особливості та взаємодія. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. №1. С. 282-292.
227. Червінська Л.П. Проблематика змісту праці в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. №1. С. 117-124.
228. Чернега Ю.С. Ринок праці та його покращення. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2012. Вип. 81(2). С. 427-435.
229. Чеснокова Н.В. Методологічні підходи до оцінки цифрової трансформації економіки. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2020. Т. 19, вип. 2. С. 413-427.
230. Чмерук Г.Г. Цифрова економіка як окремий сектор національної економіки держави. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносина та світове господарство*. 2019. Вип. 27(2). С. 92-97.

231. Чобіток В.І., Волощенко А.В. Формування системи управління персоналом на промислових підприємствах: теоретичний аспект. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2015. №50. С. 313-318.

232. Шалімова Н.С., Магопець О.А. Оплата праці в системі чинників активізації інноваційної діяльності. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2019. Вип. 2. С. 79-90.

233. Шаманська Н.В. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади. *Світ фінансів*. 2007. Вип. 2 (11). С. 7-20.

234. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. *Економіка і організація управління*. 2018. №4(32). С. 7-16.

235. Шашина М.В. Динаміка розвитку мережевих структур у напрямі структурної модернізації регіональної економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50(2). С. 85-89.

236. Шевченко Л.С. HR 4.0: революція у сфері людських ресурсів. *Економічна теорія та право*. 2020. №4. С. 26-45.

237. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2004. №1-2. С. 176-183.

238. Шевчук І.Б., Депутат Б.Я., Тарасенко О.Є. Цифровізація та її вплив на економіку України: переваги, виклики, загрози й ризики. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 47(2). С. 173-177.

239. Штець Т.Ф. Дослідження концептуальних характеристик сектора цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2019. №3. С. 91-95.

240. Шубалий О.М. Оцінка трудового потенціалу регіону в контексті визначення пріоритетів регіональної політики соціальної відповідальності. *Економічний форум*. 2016. №2. С. 362-370.

241. Шубалий О.М. Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці. *Економічний форум*. 2017. №2. С. 164-170.

242. Юськів Б.М., Пляшко О.С. Рейтингування регіонів України за конкурентоспроможністю людських ресурсів. *Регіональна економіка*. 2015. №3. С. 61-72.

243. Яворська О.Г. Інформаційні елементи інтелектуального капіталу підприємства в умовах цифрової економіки. *Економічний вісник. Серія: Фінанси, облік, оподаткування*. 2020. Вип. 5. С. 171-179.

244. Ягодзінський С.М. Соціальні трансформації в умовах формування інформаційного простору: можливості, реалії та ризики. *Філософські обрії*. 2019. Вип. 42. С. 25-28.

245. Якубів Р.Д. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід. *Інноваційна економіка*. 2014. №3. С. 131-136.

246. Ястремська О.М., Геращенко І.М. Методичний інструментарій узгодження рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2016. №2. С. 227-233.

247. 10 Top Soft Skills for 2020: What They Are and How To Train Them (2020). URL: <https://www.game-learn.com/top-soft-skills-2020-how-to-train-them/> (Last accessed: 02.12.2020).

248. Human Development Index 2020. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking> (Last accessed: 25.12.2020).

249. Kirichenko O. Ensuring the Competitiveness of Human Resources in the Context of Adaptive Changes in the Social and Labour Sphere. Modern Problems of Economy and Business: materials of the X International scientific and practical conference (Kiev, October 29, 2020 y.). K.: NAU, 2020. P. 132-134.

250. Kirichenko O. Human Resources Competitiveness of Ukraine: Comparative Analysis of the Socio-economic Prerequisites. *Economics & Education. International Scientific Journal*. Vol. 5, Issue 1. Riga, 2020. P. 15-22.

251. Levchenko O., Tkachuk O., Haidoura H. The priorities of forming and development of innovative-integrated structures in Ukraine under the modern conditions. *PIRETC*. 2020. Vol. 08. Issue 01. P. 35-39.

252. The Global Competitiveness Report (2019). URL: <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2019>. (Last accessed: 30.11.2020).

253. The Global Innovation Index (GII) 2020: Who Will Finance Innovation? URL: <https://www.globalinnovationindex.org> (Last accessed: 15.12.2020).

254. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. URL: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/152967.pdf> (Last accessed: 05.12.2020).

255. The Network Readiness Index 2019: Towards a Future-Ready Society. Portulans Institute. Washington D.C., USA. 2019. 310 p. URL: <https://networkreadinessindex.org/wp-content/uploads/2020/03/The-Network-Readiness-Index-2019-New-version-March-2020-2.pdf>. (Last accessed: 30.11.2020).

256. Viunyk O., Levchenko A., Kirichenko O., Netesa V. The Directions of Human Resources Competitiveness Growth: New Technology for Threats and Opportunities. *ENECO PROCEEDINGS OF ENERGY ECONOMIC RESEARCH CENTER*. 2020. Vol. 4. Issue 4. P. 18-20..

ДОДАТКИ ДОДАТОК А

Таблиця А.1

Підходи у працях науковців до трактування категорій «кадри», «персонал», «робоча сила», «людський капітал», «людський потенціал»

Автор, джерело	Визначення
1	2
<i>Визначення категорії «кадри»</i>	
Сардак С.Е. [190, с. 10]	Кадри – «соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси підприємства, регіону, країни; це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві або регіоні відомий».
П'ятницька Г.Т., Пенюк В.О. [159]	«Під кадрами на підприємстві розуміти ту частину його персоналу, до складу якої належать лише кваліфіковані штатні працівники, професійна підготовка та трудовий досвід яких дозволяють виконувати їм покладені на них у межах діяльності підприємства функції».
Федорова В.А., Карпенко Т.В. [224]	Кадри – це «постійний склад працівників, тобто та частина працездатного населення, яка постійно перебуває в трудових відносинах з різними організаціями».
<i>Визначення категорії «персонал»</i>	
Федорова В.А., Карпенко Т.В. [224]	Персонал – це «категорія працівників, які об'єднані за ознакою належності до підприємства (організації, апарату, відділу, служби тощо) або професії (управлінський, адміністративний, технічний)».
Смачило В.В., Наливайко Т.Л. [200]	Персонал підприємства – «це сукупність фізичних осіб, які мають трудові взаємовідносини із роботодавцем на основі трудового договору/контракту та кількісно представляють собою суму облікової кількості штатних працівників підприємства та зовнішніх сумісників».
Зіновська С.І. [67]	Персонал підприємства – це «сукупність працівників промислового підприємства, які мають високий рівень кваліфікації, володіють необхідними здібностями, навичками, мають досвід практичної роботи, беруть участь в усіх сферах діяльності підприємства та забезпечують його економічний розвиток, покращення фінансових результатів за умови стимулювання їх праці, створення безпечних умов праці».

1	2
Чобіток В.І., Волощенко А.В. [231]	Персонал промислового підприємства – «це сукупність працівників, які мають необхідну професійну підготовку або досвід практичної роботи та їх склад може змінюватись під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів».
Якубів Р.Д. [245]	Персонал підприємства – це «сукупність системопов'язаних працівників з їх особистісними характеристиками, знаннями, вміннями, навиками роботи у колективі, які вони використовують у трудовій діяльності».
<i>Визначення категорії «робоча сила»</i>	
Колот А.М. [101]	Робоча сила – «здатність працівника до праці, як ресурс праці, що характеризується сукупністю його фізичних і розумових якостей, які дозволяють здійснювати певну доцільну діяльність, існує в суспільстві завжди, але товаром стає за певних умов».
Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. [27]	Робоча сила – «сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються нею у процесі створення благ і послуг, є товар, що продається і купується на відповідному ринку – ринку робочої сили».
Дарміць Р.З., Горішна Г.П. [50]	Робоча сила – «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості».
Буян І. [23]	Робоча сила – «сукупність фізичних, розумових, духовних здібностей людини, завдяки яким вона здатна здійснювати акт праці».
<i>Визначення категорії «людський капітал»</i>	
Кравченко І.М. [108]	Людський капітал – «сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним унаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення».
Дарміць Р.З., Горішна Г.П. [50]	Людський капітал – «сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника».

1	2
Калініченко Д.Р. [78]	Людський капітал – «сукупність природжених та набутих за рахунок інвестицій у особистісний розвиток якостей (знань, здібностей, бажань, мотивів, навичок, психо-фізичного стану та ін.), реалізація яких слугує конкурентними перевагами на ринку праці та є джерелом отримання додаткового прибутку».
Красота О.В. [111]	«На макроекономічному, тобто загальнонаціональному, рівні поняття людського капіталу охоплює нагромаджені вкладення в галузі освіти, охорони здоров'я, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів тощо».
<i>Визначення категорії «людський потенціал»</i>	
Кравченко І.М. [108]	Людський потенціал – це «наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети».
Гайдук І.С. [30]	Людський потенціал – це «сукупні можливості окремої людини або населення країни, регіону, іншої спільноти до економічної, соціальної діяльності та до власного розвитку».
Гузенко Г.М. [44]	«Людський потенціал економіки можна характеризувати як накопичений населенням запас фізичного і морального здоров'я, загальнокультурної та професійної компетентності, творчої, підприємницької та громадянської активності, що реалізуються в різноманітних сферах діяльності, а також у структурі потреб».
Стефанишин О.В. [205]	«Людський потенціал суспільства – це інтегральний показник граничної кількості та якості праці, якою володіє суспільство при певному рівні розвитку науки і технології, інформації, знань, співробітництва й довіри».
<i>Визначення категорії «трудоий потенціал»</i>	
Терещенко Д.А. [209]	«Якісна характеристика трудового потенціалу країни і регіонів включає систему соціально-економічних складників трудової сфери суспільства (демографічний, медичний, освітньо-професійний, економічний, мотиваційний тощо), що перебувають у взаємозв'язку й можуть бути використані для задоволення матеріальних та духовних потреб суспільства».

1	2
Бугас В.В., Науменко О.М. [19]	«Трудовий потенціал можна описати як еволюційну, інтегральну особливу характеристику здібностей та можливостей працівників як наявних так і перспективних, які визначають у комплексі ресурсів праці та сукупності їхніх характеристик, що можуть бути реалізовані у процесі праці в умовах інноваційного розвитку переходу суспільства до економіки, що базується на ґрунтовних знаннях задля ефективності реалізації поставлених цілей».
Білецька К.В. [12]	Трудовий потенціал – «це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин».
Ретинська К.С. [182]	«Трудовий потенціал території складає населення, здатне до трудової діяльності, обмежене просторово; трудовий потенціал суспільства характеризує повну потенціальну сукупну здатність до суспільно корисної діяльності усього працездатного населення».
Уткіна Ю.М., Соломников І.В. [220]	«Трудовий потенціал підприємства являє собою наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, які обумовлені раціональним поєднанням професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складових трудового потенціалу підприємства, кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та найефективнішим чином реалізовувати його цілі за наявності відповідного ресурсного забезпечення».
Корбут К.Є. [105]	Трудовий потенціал – «це сукупність як даних природою потенційних здібностей, так і набутих упродовж життя, які використовуються людьми в процесі трудової діяльності».
Каминський П.Д. [79]	Трудовий потенціал – «інтегральний показник наявних та перспективних, якісних і кількісних характеристик всіх працівників, які спрямовують свої зусилля на досягнення цілей підприємства за умови наявності відповідного ресурсного забезпечення».

1	2
Пілявський В.І. [169]	Трудовий потенціал підприємства – «це соціально-економічна система мікрорівня яку визначають запасом праці, який за чисельністю трудових ресурсів, віковою та статевою структурою, освітою та професійними навичками, здатний брати участь як фактор суспільного виробництва та розвитку науково-технічного прогресу».
Пустовіт М.В. [179]	Трудовий потенціал «слід розуміти як можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі».
Гарват О.А. [31]	Трудовий потенціал підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, враховуючи матеріально-технічні, технологічні й інші параметри».

Джерело: узагальнено автором.

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1

**Підходи у працях науковців до трактування категорії
«конкурентоспроможність»**

Автор, джерело	Визначення
1	2
Ситник О.Ю., Смутчак З.В. [199]	Конкурентоспроможність персоналу – «сукупна здатність людських ресурсів підприємства досягати поставлених цілей у межах досягнення його місії через максимальну реалізацію власного трудового потенціалу із застосуванням набутих навичок, знань, умінь, досвіду з метою отримання якнайвищого ступеня задоволення потреб споживачів порівняно з конкурентами».
Бучинська Т.В. [22]	Конкурентоспроможність персоналу – «це сукупність природних, освітньо-професійних, ділових, соціальних та моральних якостей працівників задля забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на ефективність діяльності підприємства загалом; це конкурентні характеристики працівників, що найбільше користуються попитом у певний період, можуть якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб підприємства».
Козир І.С. [96]	Конкурентоспроможність працівника з економічної точки зору включає: «наявність професійних компетенцій; наявність конкурентних переваг; можливість працевлаштування».
Сорока О.В., Калаур С.М. [202]	«...при різноманітності підходів до розуміння сутності «конкурентоспроможності», яку розглядають як сукупність переваг, комплекс характеристик, відповідність потребам ринку, дослідники єдині у поглядах, що конкурентоспроможність персоналу напряду пов'язана з конкурентоспроможністю організації займати й утримувати стійкі позиції на ринку».
Дубницький В.І., Нефедова О.Г. [56]	Конкурентоспроможність як економічна категорія має такі характеристики: «інструмент для досягнення цілей; стан об'єкта конкурентних відносин; властивість об'єкта; індикатор, мірило; характеристика ефективності; показник ефективності конкурентної боротьби; реалізована можливість; здатність ефективно взаємодіяти із контрагентами; результат активних зусиль».

1	2
Іванченко- ва Л.В., Стасюкова К.В. [70]	«Конкурентоспроможність – це потенційна характеристика економічного об'єкта, що відображає можливості даного об'єкта в досягненні своїх іманентних цілей в конкурентному середовищі».
Мороз Г.М. [144]	«Комплексна характеристика конкурентоспроможності особистості інтегральна, динамічна, дає їй змогу реалізовувати себе в умовах суперництва в розв'язанні професійних і життєвих завдань – сприяє здоланню невизначеності, виявляється в умовах виконання професійних завдань, дає можливість відповідати вимогам ринку».
Калініченко Д.Р. [78]	Конкурентоспроможність людського капіталу – використання накопичених людиною природних та набутих якостей, що дозволяє реалізувати себе на ринку праці та є джерелом отримання додаткових переваг».
Абрамов Є.В. [1]	«Конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці – це сукупність особистих та професійних навичок працівника (вік, освіта, професійні знання, працездатність, творчість та ін.), які сприяють працевлаштуванню та ефективній участі у процесах на ринку праці».
Герасимен- ко О.О. [34]	«Конкурентоспроможність робочих місць» пропонується розглядати як інтегральну характеристику фізичних, інтелектуальних, економічних, соціальних та організаційних аспектів праці, що створюють переваги для суб'єктів соціально-трудових відносин у конкурентному середовищі докладання праці та забезпечують ефективну трудову діяльність, спрямовану на продукування благ, які користуються попитом у споживачів».
Богиня Д.П. [15]	«Поняття конкурентоспроможності і трудового менталітету людського потенціалу може бути проаналізовано в аспекті реалізації потенційних можливостей працівників як з боку відповідності якісним і вартісним характеристикам працівників, що користуються попитом на ринку праці у певний проміжок часу, так і з боку відповідності попиту на робочу силу певного професійно-кваліфікаційного рівня з боку роботодавців (за умови перевищення пропозиції робочої сили над попитом)».

Продовження табл. Б.1

1	2
Арапова О.М., Горицька К.М. [6]	Конкурентоспроможність працівника – «це реальна і потенційна його здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці».
Никоненко А.В. [152]	«Конкурентоспроможність робочої сили – це спроможність особи принести більшу у сприйнятті роботодавця користь бізнесу порівняно з іншими працівниками, виходячи з тих витрат, які він готовий понести у зв'язку з утриманням такої особи».
Никоненко А.В. [152]	«Конкурентоспроможність персоналу – це спроможність трудового колективу підприємства в даних конкретних виробничих, соціально-психологічних, культурно-організаційних, управлінських умовах забезпечити більшу рентабельність діяльності свого підприємства, ніж це робить трудовий колектив конкурента в його умовах».
Венгер В.В. [26]	«У загальному розумінні конкурентоспроможність – це здатність в умовах вільного та справедливого ринку виробляти товари і надавати послуги, що відповідають стандартам міжнародних ринків, і у той же час підтримувати й підвищувати рівень реальних доходів громадян у довгостроковій перспективі».
Кравчук Н.М. [110]	«Конкурентоспроможність є результатом конкуренції, що проявляється в боротьбі між різними суб'єктами ринку за вигідніші й економічно оптимальні результати виробництва і реалізації продукції та послуг, за кращу якість оцінюваних благ і обслуговування споживачів».

Джерело: узагальнено автором.

ДОДАТОК В

Таблиця В.1

Підходи у працях науковців до трактування сутності цифрової та інформаційно-мережевої економіки

Автор, джерело	Визначення
1	2
Коляденко С.В. [104]	Цифрова економіка – «це економіка, що базується на виробництві електронних товарів і сервісів високотехнологічними бізнес-структурами і дистрибуції цієї продукції за допомогою електронної комерції».
Матвейчук Л.О. [139]	Цифрова економіка – «це модель взаємодії всіх учасників економічних процесів інформаційного суспільства, яка побудована на використанні ІКТ та електронних каналів зв'язку із застосуванням електронного документообігу».
Каліна І.І. [76]	Зміст «цифрової економіки полягає не лише в широкому використанні Інтернет-технологій, але й в еволюції глобальної цифровізації, тобто поєднанні інформаційної та глобальної економік для активізації бізнесу».
Онищенко Ю.І. [156]	Цифрова економіка: «1) визначається як новий тип економіки, що приведе до трансформації всіх сфер економіки та самої економічної діяльності через застосування цифрових технологій обробки, зберігання та передачі інформації; 2) розглядається як об'єднання декількох технологій загального призначення і спектру економічно-соціальних заходів, що здійснюються людьми через Інтернет».
Неустроев Ю.Г., Єгорова-Гудкова Т.І., Остряк В.В. [150]	Цифрову економіку «формує еволюція економічних відносин на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), в т.ч. Інтернету, комерційної діяльності в мережі Інтернет, Інтернет-платіжних систем».
Васюткіна Н.В., Антонов Т.А. [25]	Цифрова економіка – «тип економіки, що ґрунтується на застосуванні інновацій; система соціально-економічних і організаційно-технічних відносин, заснованих на використанні цифрових інформаційно-телекомунікаційних технологій; складна система технічних, інфраструктурних, організаційних, програмних, нормативних, законодавчих та інших елементів для обміну знаннями та економічного зростання».

1	2
Лучик В.Є., Лучик С.Д., Лучик М.В. [129]	Цифрова економіка – «це економіка даних, способи їх створення, передачі, аналізу, захисту, зберігання; механізми, що дозволяють на основі великого масиву даних приймати оптимізаційні рішення, зменшувати кількість помилок, підвищувати точність прогнозів; передові технології, і способи їх взаємодії в єдиному інформаційному просторі, і проблеми безпеки, що включають захист даних і забезпечення до них постійної доступності».
Чмерук Г.Г. [230]	Цифрова економіка – це «окремий сектор економіки, в якому господарська діяльність здійснюється суб'єктами господарювання шляхом застосування інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, де основними засобами (факторами) виробництва є цифрові (електронні, віртуальні) дані (як числові, так і текстові)».
Косюга В.В. [107]	Цифрова економіка – це «система суспільних, виробничих та інституційних відносин, що ґрунтується на комплексі комп'ютерних і інформаційно-комунікаційних технологій».
Жекало Г.І. [62]	Цифрова економіка – це «вид економіки, де основними засобами виробництва виступають цифрові дані – числові та текстові».
Булкот О.В. [20]	Цифрова економіка «передбачає не тільки впровадження цифрових технологій для обслуговування економічних процесів, а й інтеграцію самих цифрових технологій у виробничий процес, торгівлю товарами та надання послуг, ... що стало прямим результатом активного розвитку Інтернету, мобільних технологій, інтернету речей та штучного інтелекту».
Радіонова А.С. [181]	Інформаційна економіка – «вищий ступінь розвитку економічної системи, характерної для постіндустріального суспільства, яка за своєю суттю одночасно видається і мережевою (за базовою структурою організації відносин), і цифровою (за формою використовуваних ресурсів та засобами виробництва), і електронною (за формою відносин і виду/вигляду готової продукції), і сервісною (за переважаючим сектором економіки та зайнятості), і віртуальною (за основним середовищем комунікацій і відносин), і інноваційною (за величиною наукової та креативної діяльності)».

1	2
Кузнецова А.Я., Чмерук Г.Г. [114]	Цифровізована економіка – «це частина економічної діяльності, яка здійснюється суб'єктами господарювання з допомогою інтенсивного використання інформаційно-комунікаційних та новітніх цифрових технологій».
Демчишак Н.Б., Глутковський М.О. [52]	Цифрова економіка – це «новий тип економіки, функціонування якої супроводжується переважним наданням найрізноманітніших послуг й реалізацією продуктів онлайн та застосуванням інноваційних рішень у фінансах, виробництві й соціальній сфері».
Гриценко В.І., Бажан Л.І. [39]	«Цифрова трансформація підвищує ефективність операцій, економію витрат, впровадження конкурентних переваг за допомогою інноваційних бізнес-моделей, продуктів і послуг, які забезпечуються інноваційними інформаційними та телекомунікаційними технологіями».
Яворська О.Г. [243]	«У період становлення та розвитку цифрової економіки спостерігається зростання наукомістких товарів і послуг, з'являються та набувають усе більшого поширення нові форми організації економічної діяльності (електронна торгівля) та нові інструменти (електронні гроші, підпис, smart-контракти, токени)».
Іванченко Н.О., Подскребко О.С., Слишинська В.О. [69]	«Цифровізація ґрунтується на еволюції телекомунікаційних мереж, комп'ютерних технологій, програмного забезпечення та способах їх використання (електронний бізнес, електронна комерція, соціальні мережі і доступність онлайн-інформації на форумах, блогах і порталах)».
Чеснокова Н.В. [229]	«Цифрова економіка дозволяє створювати нові бізнес-моделі, цифрові платформи і сервіси, за допомогою яких створюються нові види економічної діяльності, а також відбувається трансформація традиційних галузей».
Кіпа М.О. [82]	«Базовими складовими в концепції цифрової економіки є: відповідна інфраструктура (обладнання, програмне забезпечення, телекомунікації, мережі і т.д.); електронний бізнес (який здійснюється із залученням комп'ютеризованих мереж); електронна комерція(продаж товарів і послуг за допомогою Інтернету)».

1	2
Лучнікова Т.П., Кулік Л.О. [131]	Цифрова економіка – це «такий тип економіки, що базується на використанні комп'ютерних технологій, де основу ринкових відносин та майданчиком здійснення транзакцій виступає безпосередньо Інтернет».
Соколова Г.Б. [201]	«Цифровізація – це насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними».
Наторіна А.О. [148]	«Основу цифровізації утворюють два технологічних стовпи, а саме: цифрові технології та комунікації в онлайн режимі; доповнені прогресуючою системою інформаційно-комунікаційних та інноваційних технологій, які спричиняють поточні економічні та соціальні зміни, тобто це важелі впливу на державну політику».
Руденко М.В. [186]	Цифровізація – «це процес еволюції економічних, соціальних, виробничих, техніко-технологічних, організаційних, управлінських, та інших відносин всередині суспільства, змінаїх суб'єктивно-об'єктивної орієнтованості, яка викликана розвитком інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій».
Ковтонюк К.В. [93]	Цифрова економіка – віртуальне економічне середовище, що за допомогою ІКТ здійснює трансформацію традиційних економічних взаємовідносин, які складаються в системі виробництва, розподілу, обміну та споживання».
Клименко І.С., Федорук О.В. [91]	«Цифрова економіка є економікою, яка існує в умовах гібридного світу, тобто результату злиття реального та віртуального світів, відрізняється можливістю здійснення всіх необхідних дій в реальному світі через віртуальний».
Штець Т.Ф. [239]	«Цифрова економіка є новим сектором економічного функціонування, в якому основними засобами виробництва є цифрові пристрої, дані, інновації, технології та комунікації».
Тимошенко З.І., Кургузенкова Л.А., Касьяненко Д.І. [210]	Цифрова економіка – «це система економічних відносин, заснованих на цифрових інформаційно-комунікаційних технологіях, під якими розуміються технології збору, збереження, обробки, пошуку, передачі і представлення даних в електронному вигляді».

1	2
Пуцентей-ло П.Р., Гуменюк О.О. [180]	Цифрова економіка – «це автоматизоване управління господарством на основі передових інформаційних технологій; нові економічні відносини, що засновані на ефективному інформаційному управлінні системою виробництва в межах міста, регіону, країни, економічного союзу кількох держав».
Степаненко О.П. [204]	«Цифрову економіку можна визначити як економіку, засновану на нових методах генерування, оброблення, зберігання, передачі даних і цифрових комп'ютерних технологіях, яка включає такі поняття, як Інтернет речей, Індустрія 4.0, розумне підприємство, мережі зв'язку п'ятого покоління тощо».
Гриценко О.А. [40]	Інформаційно-мережева економіка – «поняття, де увага концентрується на характері ресурсу (інформація) та механізмі організаційно-господарських зв'язків, які здійснюються завдяки децентралізованим протоколам та соціальній мережі».
Гудзь О.Є. [43]	Мережевий підхід «передбачає використання одного із видів горизонтальної інтеграції, що сприяє максимальному залученню наявних ресурсів, освоєнню інновацій, нарощенню компетенцій, конкурентних переваг, інноваційного, виробничого, інформаційного та інтелектуального потенціалу у контурі єдиного багатополярного інформаційно-комунікаційного простору».
Ковальчук Т.Т. [92]	«Інформаційно-мережева економіка базується на появі й розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій, розгалужених Інтернет-комунікацій та глобальних інформаційних надмагістралей, передбачає створення віртуальних компаній і віртуальних офісів, учасники яких можуть знаходитися в різних куточках світу і вести спільний бізнес та здійснювати електронну комерцію, підтверджує інтенсивний розвиток інформаційно-мережевих економік у глобальному вимірі».
Залужний А.Л. [65]	«... традиційне функціонування ринку замінюють Інтернет-мережі, зумовлюючи перехід від вертикального управління до інформаційно-мережевої взаємодії горизонтальних корпорацій; орієнтацію на споживача та врахування його інтересів незалежно від географічних координат; виникнення віртуальних підприємств; трансформації національних ринків у єдиний світовий ринок».

1	2
Кіт Л.З. [90]	«Мережева економіка» – це одна з мережових форм організації соціально-економічної діяльності в рамках моделі ринкової економіки з високим рівнем інформатизації, заснованої в активному використанні господарюючими суб'єктами, інформаційно-комунікаційними технологіями та глобальною електронною мережею Інтернет в процесах громадського відтворення».
Топішко Н.П., Топішко І.І., Галецька Т.І. [212]	«Моделі взаємодії в системі господарювання в мережовій економіці можуть бути побудовані на таких взаємодіях: «бізнес-бізнес» (оптова торгівля, електронні біржі); «бізнес-споживач» (роздрібна торгівля, інтернет-магазини); «бізнес-адміністрація» (ринок державних закупівель); «громадянин-адміністрація» (електронний уряд); «споживач-споживач».
Данилович- Кропивницька М.Л. [48]	«... для переходу до мережевої економіки недостатньо створити новітню виробничу інфраструктуру (бізнес-інкубатори, технологічні платформи, технопарки, венчурні фонди тощо): за відсутності необхідної щільності соціальної кооперації, у разі дефіциту демократичних інститутів і низького рівня суспільної довіри така інфраструктура працюватиме вхолосту».

Джерело: узагальнено автором.

ДОДАТОК Д

Таблиця Д.1

Підходи у працях науковців до трактування сутності ринку праці

Автор, джерело	Визначення
1	2
Диха М.В., Диха В.В. [53]	Ринок праці – «це система відносин між його учасниками (працівником – з певним набором знань, вмінь, компетенцій, побажаннями до умов праці та роботодавцем – з певними запитами до рівня трудового потенціалу працівника та певними умовами праці), які складаються в певний період часу, в певному місці, в певних сферах діяльності; обумовлюється національними традиціями, ментальністю, особливостями сфер діяльності, міграційними процесами, рівнем регулювання, законодавством держав, міжнародним законодавством та міждержавними угодами (для працівників, які працюють за межами своєї країни), їх сталістю чи змінами».
Семикіна М.В., Пасека А.С. [193]	Ринок праці – це «соціально-економічний механізм взаємодії та узгодження інтересів роботодавців і працівників стосовно купівлі-продажу трудових послуг, їх ціни, обсягів та умов використання».
Туленков М.В., Чепак В.В., Зарицька А.В. [215]	«Ринок праці як динамічна система включає комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочої сили на життєві засоби».
Чернега Ю.С. [228]	Ринок праці – «це система соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями і працівниками у всьому комплексі трудових відносин, купівлі-продажу трудових послуг, у т.ч. підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації і залучення людей до процесу виробництва».
Дружиніна В.В. [55]	Ринок праці – «це система трудових відносин, що відображають рівень соціального розвитку і досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через функції розподільну, регулятивну, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу, головною з яких виділена розподільна функція, яка відображає усі соціально-економічні явища».

Продовження табл. Д.1

1	2
Мельничук О.П. [140]	«У широкому сенсі ринок праці – це система відносин між роботодавцями та найманими працівниками за участю державних та громадських організацій на основі попиту та пропозиції з приводу оплати і умов праці, соціального захисту та підтримки».
Шевченко Л.С. [237]	«Регіональний ринок праці являє собою сукупність соціальн-трудоових відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни».
Рубежанська В.О. [185]	«Ринок праці представляє собою багатоаспектне явище, яке характеризується ієрархічною відкритою системою, в якій відбуваються соціально-економічні, психологічні, правові та інші відносини між працівником, роботодавцем та посередником, із метою взаємовигідного використання праці та з урахуванням кон'юнктурних змін, національних традицій, ментальності».
Шаманська Н.В. [233]	«Ринок праці залежить від характеру організації економічних відносин у суспільстві, циклічних та кон'юнктурних коливань соціально-економічного розвитку, особливостей соціальної, економічної і фінансової політики, яку реалізує держава».
Чакалова К.О. [226]	«Внутрішній ринок праці – це соціально-економічна система (інститут), обмежена рамками однієї організації і має свої адміністративні правила і процедури, а зовнішній – система соціально-трудоових відносин між роботодавцями та найманими працівниками в макроекономічному масштабі».
Мульська О.П. [146]	«Ринок праці є складною інтегрованою системою з великою кількістю суб'єктів господарювання та посередників, а також соціально-економічними процесами, неоднозначними поточними завданнями, великими обсягами інформації та постійно зростаючою кількістю зв'язків між контрагентами ринку».

1	2
Закон України «Про зайнятість населення» [176]	«Ринок праці – система правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства».
Федоришина Л.М. [223]	«Ринок праці, як складова економічної системи країни, відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі, та водночас найгостріші проблеми – збільшення чисельності безробітних, міграцію населення закордон в пошуках роботи, зміни в мотиваційному заохоченні, невідповідність професійно-кваліфікаційних якостей працівників вимогам посади чи робочого місця».
Амоша О.І., Антонюк В.П. [3]	Ринок праці – це «комплекс відносин, що стосуються найму та використання робочої сили, винагороди за трудову діяльність, здійснену найманим працівником».
Безусий В.В. [9]	Ринок праці – це «система суспільних відносин та соціальних, економічних, юридичних норм і інститутів в сфері формування робочої сили, її розподілу, обміну (купівлі-продажу за ціною, обумовленою співвідношенням попиту та пропозиції) і використання праці».
Горобець А.С. [37]	«Ринок праці – система соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, органами державної влади та місцевого самоврядування у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно, спрямована на забезпечення високого рівня і якості життя працівників, їх колективів і суспільства».

Продовження табл. Д.1

1	2
Мікловда В.П., Пітюлич М.І. [142]	Ринок праці «... охоплює цілісний процес відтворення трудового потенціалу, універсум якого становлять фази формування, підготовки, розподілу, перерозподілу та використання людських ресурсів, що у своїй сукупності забезпечують системний підхід до регулювання ринку праці».
Маршавін Ю.М. [138]	«Ринок праці – це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили».
Наумова М.А. [149]	«Ринок праці визначається як соціально-економічна категорія, що включає у себе історично сформований специфічний суспільний механізм, який реалізує певний комплекс соціально-трудова відносин, що сприяє встановленню і дотриманню балансу інтересів між працівниками, підприємцями і державою».

Джерело: узагальнено автором.

ДОДАТОК Е

Таблиця Е.1

**Значення міжнародних компараторів забезпечення
конкурентоспроможності людських ресурсів**

	Зм1	Зм2	Зм3	Зм4	Зм5	Зм6	Зм7
Австралія	80,6	69,1	58,1	59,7	66,8	0,944	0,77
Австрія	79,4	67,2	60,3	75,4	61,6	0,922	0,75
Болгарія	67,9	64,6	49,2	49,4	48,6	0,816	0,61
Канада	81,1	75,2	65,0	67,5	63,3	0,929	0,80
Китай	64,1	59,2	60,5	59,6	43,3	0,761	0,65
Хорватія	63,5	56,0	39,8	39,8	45,9	0,851	0,71
Чехія	72,9	63,3	56,8	61,7	50,0	0,900	0,75
Данія	85,7	78,2	65,1	81,0	65,8	0,940	0,76
Естонія	79,4	70,2	63,5	72,3	51,1	0,892	0,78
Фінляндія	85,7	71,5	61,6	71,8	62,2	0,938	0,80
Франція	71,9	62,9	52,0	54,1	56,1	0,901	0,76
Грузія	69,8	65,3	44,6	53,4	44,3	0,812	0,57
Німеччина	84,2	72,8	69,8	66,8	61,6	0,947	0,75
Греція	70,5	52,7	41,4	50,3	43,3	0,888	0,69
Угорщина	69,0	58,6	41,0	53,8	49,4	0,854	0,68
Індія	50,5	53,9	51,3	58,4	46,8	0,645	0,49
Ізраїль	79,6	71,1	62,7	66,5	55,3	0,919	0,73
Італія	70,4	56,6	35,5	49,4	55,1	0,892	0,73
Японія	73,3	71,5	58,9	79,9	46,9	0,919	0,80
Латвія	76,3	67,3	54,1	64,9	45,5	0,866	0,71
Молдова	61,5	61,9	52,4	57,5	45,0	0,750	0,58
Нідерланди	84,6	74,9	63,5	80,8	64,1	0,944	0,79
Польща	72,1	59,9	53,0	55,1	49,4	0,880	0,75
Португалія	70,0	63,2	44,8	58,8	55,5	0,864	0,77
Румунія	62,5	61,6	44,6	54,7	48,7	0,828	0,58
Сінгапур	78,8	81,2	74,6	85,3	61,8	0,938	0,88
Словаччина	69,9	60,7	53,6	53,0	52,2	0,860	0,66
Словенія	74,9	64,5	51,8	59,4	60,1	0,917	0,77
Іспанія	71,6	61,1	44,3	57,2	56,8	0,904	0,73
Швеція	83,7	69,4	58,9	77,7	59,5	0,945	0,80
Швейцарія	86,7	79,5	74,6	85,2	62,4	0,955	0,76
Туреччина	60,8	52,9	43,7	47,3	46,9	0,820	0,65
<i>Україна</i>	<i>69,9</i>	<i>61,4</i>	<i>55,6</i>	<i>54,8</i>	<i>45,0</i>	<i>0,779</i>	<i>0,63</i>
Великобританія	81,9	75,0	62,2	66,1	64,4	0,932	0,78
США	82,5	78,0	71,1	70,6	65,1	0,926	0,70

Продовження табл. Е.1

	Зм8	Зм9	Зм10	Зм11	Зм12	Зм13	Зм14
Австралія	73,6	88,6	53,0	42,5	20,3	51,5	56351,6
Австрія	65,6	82,1	60,9	48,5	37,6	50,1	51509,0
Болгарія	73,4	76,2	43,4	19,9	35,3	26,5	9267,4
Канада	70,3	85,3	48,3	49,3	34,9	50,6	46260,7
Китай	78,5	75,8	77,9	70,4	44,5	4,1	9608,4
Хорватія	60,7	72,2	39,6	24,3	30,9	25,5	14815,9
Чехія	68,4	68,1	48,2	39,5	44,4	42,8	22850,3
Данія	83,3	92,4	65,6	62,0	42,5	68,6	60692,4
Естонія	78,8	86,0	51,8	29,6	41,8	56,6	22989,9
Фінляндія	80,4	87,7	66,9	64,2	65,9	65,2	49845,0
Франція	73,7	90,8	60,6	46,8	49,1	45,6	42877,6
Грузія	63,7	64,8	30,0	19,5	12,5	19,4	4400,4
Німеччина	70,0	88,5	65,0	68,0	45,8	59,1	48264,0
Греція	64,7	80,6	36,0	24,5	22,3	27,4	20407,9
Угорщина	64,2	71,5	40,9	23,2	44,6	32,7	15923,8
Індія	32,1	63,3	25,9	19,8	54,0	9,1	2036,2
Ізраїль	67,6	80,7	61,4	52,9	72,9	57,6	41644,1
Італія	64,5	83,7	38,8	41,9	32,1	31,6	34260,3
Японія	86,2	90,2	65,1	57,2	49,8	24,2	39305,8
Латвія	79,7	70,8	44,8	17,5	42,7	32,9	18032,0
Молдова	66,8	69,0	30,8	31,7	25,4	18,0	3217,7
Нідерланди	76,3	91,0	59,3	65,7	61,8	72,4	53106,4
Польща	65,4	81,1	44,7	28,9	35,3	30,5	15430,9
Португалія	71,2	83,8	41,8	33,2	26,0	38,5	23186,3
Румунія	72,0	69,1	38,6	15,3	43,3	21,0	12285,2
Сінгапур	87,1	90,6	68,5	35,8	57,5	46,8	64041,4
Словаччина	69,2	74,8	43,6	23,0	34,3	26,7	19581,6
Словенія	69,2	77,9	59,0	37,9	28,7	40,3	26234,3
Іспанія	78,2	88,2	46,3	37,1	34,7	34,6	30697,3
Швеція	87,8	89,0	76,8	76,0	63,9	66,4	53873,4
Швейцарія	78,6	85,8	74,0	87,9	57,9	68,3	82950,3
Туреччина	57,8	74,5	34,2	24,9	14,7	15,8	9346,2
Україна	51,9	58,8	39,0	41,6	35,0	27,3	2963,5
Великобританія	73,0	93,6	59,6	66,2	51,8	61,6	42558,0
США	74,3	90,4	69,8	72,8	45,9	50,4	62605,6

Позначення: Зм1 – рівень розвитку навичок робочої сили; Зм2 – розвиток ринку праці; Зм3 – рівень оплати праці і продуктивності; Зм4 – співпраця між працівниками та роботодавцями; Зм5 – соціальний капітал; Зм6 – індекс людського розвитку; Зм7 – індекс людського капіталу; Зм8 – сприйняття ІКТ; Зм9 – рівень розвитку ІКТ; Зм10 – працевлаштування у сфері знань; Зм11 – генерування знань; Зм12 – дифузія знань; Зм13 – онлайн-креативність; Зм14 – ВВП на душу населення, дол. США.

Джерело: складено автором за даними міжнародної статистики

ДОДАТОК Ж

Таблиця Ж.1

**Динаміка чисельності наявного і постійного населення України
за статтю та місцем проживання у 1990-2019 роках, тис. осіб**

	Чисельність наявного населення			Чисельність постійного населення		
	всього	у тому числі		всього	у тому числі	
		міське	сільське		чоловіки	жінки
1990	51 838,5	34 869,2	16 969,3	51 556,5	23 826,2	27 730,3
1991	51 944,4	35 085,2	16 859,2	51 623,5	23 886,5	27 737,0
1992	52 056,6	35 296,9	16 759,7	51 708,2	23 949,4	27 758,8
1993	52 244,1	35 471,0	16 773,1	51 870,4	24 046,3	27 824,1
1994	52 114,4	35 400,7	16 713,7	51 715,4	23 981,1	27 734,3
1995	51 728,4	35 118,8	16 609,6	51 300,4	23 792,3	27 508,1
1996	51 297,1	34 767,9	16 529,2	50 874,1	23 591,6	27 282,5
1997	50 818,4	34 387,5	16 430,9	50 400,0	23 366,2	27 033,8
1998	50 370,8	34 048,2	16 322,6	49 973,5	23 163,5	26 810,0
1999	49 918,1	33 702,1	16 216,0	49 544,8	22 963,4	26 581,4
2000	49 429,8	33 338,6	16 091,2	49 115,0	22 754,7	26 360,3
2001	48 923,2	32 951,7	15 971,5	48 663,6	22 530,4	26 133,2
2002	48 457,1	32 574,4	15 882,7	48 240,9	22 316,3	25 924,6
2003	48 003,5	32 328,4	15 675,1	47 823,1	22 112,5	25 710,6
2004	47 622,4	32 146,4	15 476,0	47 442,1	21 926,8	25 515,3
2005	47 280,8	32 009,3	15 271,5	47 100,5	21 754,0	25 346,5
2006	46 929,5	31 877,7	15 051,8	46 749,2	21 574,7	25 174,5
2007	46 646,0	31 777,4	14 868,6	46 465,7	21 434,7	25 031,0
2008	46 372,7	31 668,8	14 703,9	46 192,3	21 297,7	24 894,6
2009	46 143,7	31 587,2	14 556,5	45 963,4	21 185,0	24 778,4
2010	45 962,9	31 524,8	14 438,1	45 782,6	21 107,1	24 675,5
2011	45 778,5	31 441,6	14 336,9	45 598,2	21 032,6	24 565,6
2012	45 633,6	31 380,9	14 252,7	45 453,3	20 976,7	24 476,6
2013	45 553,0	31 378,6	14 174,4	45 372,7	20 962,7	24 410,0
2014	45 426,2	31 336,6	14 089,6	45 245,9	20 918,3	24 327,6
2015	42 929,3	29 673,1	13 256,2	42 759,7	19 787,8	22 971,9
2016	42 760,5	29 585,0	13 175,5	42 590,9	19 717,9	22 873,0
2017	42 584,5	29 482,3	13 102,2	42 414,9	19 644,6	22 770,3
2018	42 386,4	29 371,0	13 015,4	42 216,8	19 558,2	22 658,6
2019	42 153,2	29 256,7	12 896,5	41 983,6	19 455,3	22 528,3

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Розподіл постійного населення України
за віковими групами у 1990-2019 роках, тис. осіб**

	всього населення	0-14 років	0-15 років	0-17 років	16-59 років	15-64 роки	18 років і старше	60 років і старше	65 років і старше
1990	51 556,5	11 084,2	11 814,3	13 305,0	30 291,4	34 297,7	38 251,5	9 450,8	6 174,6
1991	51 623,5	11 029,5	11 762,1	13 225,7	30 230,3	34 264,9	38 397,8	9 631,1	6 329,1
1992	51 708,2	10 951,4	11 690,8	13 148,4	30 314,4	34 248,7	38 559,8	9 703,0	6 508,1
1993	51 870,4	10 915,4	11 625,0	13 101,0	30 523,7	34 264,6	38 769,4	9 721,7	6 690,4
1994	51 715,4	10 767,7	11 489,8	12 937,1	30 646,9	34 084,4	38 778,3	9 578,7	6 863,3
1995	51 300,4	10 528,7	11 248,4	12 668,1	30 595,7	33 810,6	38 632,3	9 456,3	6 961,1
1996	50 874,1	10 246,0	10 988,6	12 416,7	30 424,3	33 569,1	38 457,4	9 461,2	7 059,0
1997	50 400,0	9 952,4	10 673,4	12 124,4	30 166,5	33 394,8	38 275,6	9 560,1	7 052,8
1998	49 973,5	9 624,5	10 366,0	11 823,0	29 793,6	33 322,4	38 150,5	9 813,9	7 026,6
1999	49 544,8	9 206,0	10 012,6	11 469,7	29 500,0	33 437,2	38 075,1	10 032,2	6 901,6
2000	49 115,0	8 781,0	9 571,9	11 116,0	29 353,4	33 515,1	37 999,0	10 189,7	6 818,9
2001	48 663,6	8 373,3	9 144,8	10 740,7	29 259,4	33 446,3	37 922,9	10 259,4	6 844,0
2002	48 240,9	7 949,9	8 743,7	10 307,0	29 154,6	33 312,4	37 933,9	10 342,6	6 978,6
2003	47 823,1	7 569,5	8 315,9	9 878,6	29 314,5	33 060,2	37 944,5	10 192,7	7 193,4
2004	47 442,1	7 246,3	7 966,1	9 503,3	29 514,6	32 826,5	37 938,8	9 961,4	7 369,3
2005	47 100,5	6 989,8	7 664,8	9 129,2	29 656,3	32 603,5	37 971,3	9 779,4	7 507,2
2006	46 749,2	6 764,7	7 408,3	8 802,0	29 812,1	32 417,4	37 947,2	9 528,8	7 567,1
2007	46 465,7	6 606,4	7 218,1	8 536,1	29 799,8	32 256,2	37 929,6	9 447,8	7 603,1
2008	46 192,3	6 501,1	7 071,0	8 325,7	29 738,5	32 184,5	37 866,6	9 382,8	7 506,7
2009	45 963,4	6 476,2	7 005,0	8 186,3	29 586,0	32 169,8	37 777,1	9 372,4	7 317,4
2010	45 782,6	6 483,6	6 982,6	8 081,1	29 328,6	32 130,2	37 701,5	9 471,4	7 168,8
2011	45 598,2	6 496,0	6 975,7	8 003,3	29 090,1	32 137,0	37 594,9	9 532,4	6 965,2
2012	45 453,3	6 531,5	6 993,1	7 971,6	28 842,2	31 993,3	37 481,7	9 618,0	6 928,5
2013	45 372,7	6 620,6	7 047,7	7 990,4	28 622,9	31 846,8	37 382,3	9 702,1	6 905,3
2014	45 245,9	6 710,7	7 120,1	8 009,9	28 372,5	31 606,4	37 236,0	9 753,3	6 928,8
2015	42 759,7	6 449,2	6 816,0	7 614,7	26 613,3	29 634,7	35 145,0	9 330,4	6 675,8
2016	42 590,9	6 494,3	6 856,3	7 614,0	26 317,4	29 327,7	34 976,9	9 417,2	6 768,9
2017	42 414,9	6 535,5	6 887,0	7 615,6	25 982,0	29 011,9	34 799,3	9 545,9	6 867,5
2018	42 216,8	6 530,5	6 895,7	7 609,3	25 641,3	28 719,0	34 607,5	9 679,8	6 967,3
2019	41 983,6	6 481,0	6 862,8	7 579,7	25 293,7	28 468,0	34 403,9	9 827,1	7 034,6

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Динаміка показників народжуваності, смертності, приросту населення
на укладання шлюбів в Україні у 1990-2019 роках**

	Кількість живона- роджених, тис. осіб	Частка дітей народжених жінками, які не перебували у зареєстрованом у шлюбі, %	Кількість померлих, тис. осіб	Природний приріст, скорочення (-), тис. осіб	Міграцій- ний приріст, скорочення (-), тис. осіб	Кількість зареєстро- ваних шлюбів, тис. одиниць	Кількість зареєстрованих розірвань шлюбів, тис. одиниць
1990	657,2	11,2	629,6	27,6	78,3	482,8	192,8
1991	630,8	11,9	669,9	-39,1	151,3	493,1	200,8
1992	596,8	12,1	697,1	-100,3	287,8	394,1	222,6
1993	557,5	13,0	741,7	-184,2	54,5	427,9	219,0
1994	521,6	12,8	764,7	-243,1	-142,9	399,2	207,6
1995	492,9	13,2	792,6	-299,7	-131,6	431,7	198,3
1996	467,2	13,6	776,7	-309,5	-169,2	307,5	193,0
1997	442,6	15,2	754,2	-311,6	-136,0	345,0	188,2
1998	419,2	16,2	719,9	-300,7	-152,0	310,5	179,7
1999	389,2	17,4	739,2	-350,0	-138,3	344,9	175,8
2000	385,1	17,3	758,1	-373,0	-133,6	274,5	197,3
2001	376,5	18,0	746,0	-369,5	-152,2	309,6	181,3
2002	390,7	19,0	754,9	-364,2	-33,8	317,2	183,5
2003	408,6	19,9	765,4	-356,8	-24,2	371,0	177,2
2004	427,3	20,4	761,3	-334,0	-7,6	278,2	173,2
2005	426,1	21,4	782,0	-355,9	4,6	332,1	183,5
2006	460,4	21,1	758,1	-297,7	14,2	355,0	179,1
2007	472,7	21,4	762,9	-290,2	16,8	416,4	178,4
2008	510,6	20,9	754,5	-243,9	14,9	322,0	166,8
2009	512,5	21,2	706,7	-194,2	13,4	318,2	145,4
2010	497,7	21,9	698,2	-200,5	16,1	305,9	126,1
2011	502,6	21,9	664,6	-162,0	17,1	355,9	182,5
2012	520,7	21,4	663,1	-142,4	61,8	278,3	168,5
2013	503,7	22,1	662,4	-158,7	31,9	304,2	164,9
2014	465,9	21,1	632,3	-166,4	22,6	295,0	130,7
2015	411,8	20,6	594,8	-183,0	14,2	299,0	129,4
2016	397,0	20,1	583,6	-186,6	10,6	229,5	130,0
2017	364,0	20,5	574,1	-210,1	12,0	249,5	128,7
2018	335,9	20,5	587,7	-251,8	18,6	228,4	153,9
2019	308,8	20,5	581,1	-272,3	21,5	237,9	138,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

Причини смертності населення в Україні у 2005-2019 роках, тис. осіб

	Всього померлих	За окремими причинами:					
		хвороби системи кровообігу	новоутворення	зовнішні причини смерті	хвороби органів травлення	хвороби органів дихання	деякі інфекційні та паразитарні хвороби
2005	782,0	488,8	91,8	70,0	31,7	28,0	17,2
2006	758,1	480,8	90,4	64,6	30,2	24,7	16,3
2007	762,9	480,6	90,0	66,0	33,6	25,1	16,8
2008	754,5	480,1	89,0	61,4	35,2	23,3	17,3
2009	706,7	460,6	88,6	48,9	30,1	21,1	15,1
2010	698,2	465,1	88,8	44,0	26,8	19,5	14,6
2011	664,6	440,3	89,0	42,4	25,2	17,9	14,1
2012	663,1	436,4	92,9	41,7	27,7	17,1	13,9
2013	662,4	440,4	92,3	40,3	28,0	16,5	12,9
2014	632,3	425,6	83,9	40,1	25,2	14,8	11,0
2015	594,8	404,6	79,5	34,6	22,8	14,0	9,9
2016	583,6	392,3	79,0	31,7	22,0	13,8	9,3
2017	574,1	384,8	78,3	31,2	22,0	12,2	8,7
2018	587,7	392,1	78,6	30,9	24,5	13,0	9,0
2019	581,1	389,3	78,2	30,0	24,1	12,5	8,1

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Зайняте населення за видами економічної діяльності
у 2012-2019 роках, тис. осіб**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Усього зайнято	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389,0	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4
Промисловість	3236,7	3170,0	2898,2	2573,9	2494,8	2440,6	2426,0	2461,5
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	644,5	644,3	665,3	699,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2	3525,8	3654,7	3801,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	998,0	997,2	991,6	995,1	999,0
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	276,7	276,3	283,0	304,0
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	275,2	274,1	280,3	289,2
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	225,6	215,9	214,0	211,6
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	255,5	252,3	259,4	259,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0	422,9	428,1	415,8	437,9	421,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	304,3	297,9	304,3	317,9
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6 ²	962,3	959,5 ²	974,5 ²	973,1	979,7	939,3	870,5
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	1496,5	1441,4	1423,4	1416,5	1388,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	1040,7	1030,4	1013,6	995,4	974,2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	201,6	199,8	196,9	197,6
Інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2	344,7	345,8	344,6	355,2	372,1

Джерело: дані Державної служби статистики України

Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2019 році

Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, усього, тис. осіб	3460,4
у тому числі за видами економічної діяльності, у % до підсумку	
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	42,3
промисловість	5,9
будівництво	17,0
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	17,3
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,9
тимчасове розміщування й організація харчування	2,6
інші види економічної діяльності	11,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку
роботи у 2010-2019 роках**

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу		у тому числі за тривалістю пошуку роботи						Середня тривалість пошуку роботи, місяців
				до 1 місяця	від 1 до 3 місяців	від 3 до 6 місяців	від 6 до 9 місяців	від 9 до 12 місяців	12 місяців і більше	
		усього, тис. осіб	у % до всіх безробітних	у відсотках до підсумку						
2010	1 713,9	1 648,4	96,2	9,8	24,1	21,6	11,0	9,4	24,1	7
2011	1 661,9	1 608,4	96,8	11,8	27,7	23,2	10,4	6,6	20,3	6
2012	1 589,8	1 542,4	97,0	11,9	25,9	22,4	10,6	7,1	22,1	6
2013	1 510,4	1 473,7	97,6	11,0	26,9	23,8	10,4	6,4	21,5	6
2014	1 847,6	1 801,6	97,5	13,4	31,7	25,1	10,2	6,8	12,8	5
2015	1 654,7	1 617,4	97,7	10,5	23,3	23,9	11,0	7,3	24,0	7
2016	1 678,2	1 634,8	97,4	10,5	26,2	21,6	10,0	6,4	25,3	7
2017	1 698,0	1 662,5	97,9	12,0	26,1	19,3	9,5	6,4	26,7	7
2018	1 578,6	1 546,0	97,9	11,7	28,8	22,8	9,0	6,1	21,6	6
2019	1 487,7	1 441,7	96,9	17,4	22,2	28,9	11,2	7,2	13,1	5

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами
незайнятості у 2010-2019 роках**

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
2010	1 713,9	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1 661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1 589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників за
видами економічної діяльності у 2010, 2015-2019 роках, грн**

Вид діяльності	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Усього	2250	4195	5183	7104	8865	10497
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	3309	4195	6057	7557	8856
з них сільське господарство	1422	3140	3916	5761	7166	8738
Промисловість	2578	4789	5902	7631	9633	11788
Будівництво	1777	3551	4731	6251	7845	9356
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	4692	5808	7631	9404	10795
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	4653	5810	7688	9860	11704
наземний і трубопровідний транспорт	2357	4172	5265	7183	9187	10705
водний транспорт	2781	5076	6974	7590	10467	13057
авіаційний транспорт	6947	18470	24688	31088	35651	27300
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	2976	5358	6603	8485	10884	12954
поштова та кур'єрська діяльність	1521	2180	2818	3851	5044	5993
Тимчасове розміщення й організація харчування	1424	2786	3505	4988	5875	6730
Інформація та телекомунікації	3185	7111	9530	12018	14276	17543
Фінансова та страхова діяльність	4695	8603	10227	12865	16161	19132
Операції з нерухомим майном	1864	3659	4804	5947	7329	8626
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	6736	8060	10039	12144	14550
з неї наукові дослідження та розробки	2901	4972	6119	8212	10259	11649
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	3114	3995	5578	7228	8700
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	4381	5953	9372	12698	14785
Освіта	1884	3132	3769	5857	7041	8135
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	2829	3400	4977	5853	7020
з них охорона здоров'я	1624	2853	3435	5023	5898	7087
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	4134	4844	6608	7612	8659
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1905	3150	3828	5774	6801	7834
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1912	3049	3705	5464	6381	7519
Надання інших видів послуг	1742	3634	4615	6536	8132	9096

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників за
регіонами, грн**

	Нараховано штатному працівнику				
	2015	2016	2017	2018	2019
Україна	4 195	5 183	7 104	8 865	10 497
Вінницька	3 396	4 189	6 121	7 801	9 299
Волинська	3 291	4 047	5 849	7 324	8 663
Дніпропетровська	4 366	5 075	6 939	8 862	10 751
Донецька	4 980	5 989	7 764	9 686	11 716
Житомирська	3 271	4 000	5 836	7 372	8 528
Закарпатська	3 381	4 298	6 355	8 070	9 202
Запорізька	4 200	5 080	6 863	8 726	10 480
Івано-Франківська	3 402	4 202	6 074	7 551	8 817
Київська	4 153	5 229	7 188	9 097	11 003
Кіровоградська	3 282	3 974	5 792	7 191	8 360
Луганська	3 427	4 637	5 862	7 365	8 731
Львівська	3 646	4 559	6 391	8 001	9 271
Миколаївська	3 984	4 887	6 709	8 160	9 976
Одеська	3 897	4 809	6 542	8 011	9 246
Полтавська	3 783	4 621	6 551	8 375	9 846
Рівненська	3 573	4 364	6 013	7 469	8 967
Сумська	3 449	4 131	5 946	7 324	8 579
Тернопільська	2 994	3 695	5 554	6 969	8 275
Харківська	3 697	4 448	6 244	7 657	9 081
Херсонська	3 123	4 046	5 842	7 058	8 187
Хмельницька	3 371	4 043	5 938	7 346	8 672
Черкаська	3 360	4 148	6 042	7 478	8 838
Чернівецька	3 050	3 828	5 621	6 991	8 066
Чернігівська	3 295	4 002	5 636	6 995	8 206
м.Київ	6 732	8 648	11 135	13 542	15 776

Джерело: дані Державної служби статистики України

Індекси реальної заробітної плати за регіонами України, %

	2015	2016	2017	2018	2019	грудень 2019 до грудня 2018
Україна	79,8	109,0	119,1	112,5	109,8	111,3
Вінницька	81,3	111,9	128,7	115,5	112,1	112,5
Волинська	78,9	109,0	125,5	112,7	109,3	110,9
Дніпропетровська	78,8	102,3	119,1	115,8	113,0	114,3
Донецька	89,6	103,5	111,2	110,2	109,1	109,8
Житомирська	76,9	109,6	126,6	114,5	107,5	109,9
Закарпатська	80,0	112,6	129,2	112,5	105,9	106,1
Запорізька	80,8	107,3	116,8	114,8	111,8	113,6
Івано- Франківська	77,7	109,7	126,1	112,5	108,5	110,4
Київська	78,0	112,1	119,5	113,8	112,2	113,8
Кіровоградська	78,8	107,1	125,6	112,5	108,4	111,2
Луганська	71,7	118,0	111,7	111,9	110,0	112,0
Львівська	79,4	110,3	123,6	112,7	107,5	109,0
Миколаївська	78,9	108,3	118,4	110,3	113,2	121,1
Одеська	80,6	108,1	116,6	110,5	107,4	111,7
Полтавська	78,8	106,1	122,5	115,9	108,7	104,2
Рівненська	76,7	107,1	119,4	111,6	111,1	115,5
Сумська	78,4	104,3	124,3	110,6	108,4	109,4
Тернопільська	77,2	109,8	129,5	113,7	110,2	111,4
Харківська	77,3	106,2	119,6	110,1	108,4	109,5
Херсонська	78,3	112,7	123,3	109,5	107,8	112,0
Хмельницька	77,8	106,9	128,0	111,8	110,1	115,6
Черкаська	78,2	109,7	124,8	111,4	110,0	112,2
Чернівецька	78,1	112,1	129,1	112,7	108,3	102,4
Чернігівська	78,7	107,0	122,0	111,7	109,1	105,9
м.Київ	84,2	114,3	111,3	110,2	108,4	109,7

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Заборгованість із виплати заробітної плати за регіонами України,
станом на 1 січня 2020 року**

	Сума невиконаної заробітної плати						
	усього, тис.грн	у тому числі підприємства (установи, організації)					
		економічно активні		підприємства-банкрути		економічно неактивні	
		усього	у % до загальної суми	усього	у % до загальної суми	усього	у % до загальної суми
Україна	3034412	1850911	61,0	781481	25,8	402020	13,2
Вінницька	13803	428	3,1	12426	90,0	949	6,9
Волинська	28510	26085	91,5	–	–	2425	8,5
Дніпропетровська	354069	231038	65,3	121171	34,2	1860	0,5
Донецька	565470	493720	87,3	67607	12,0	4143	0,7
Житомирська	11172	10006	89,6	1166	10,4	–	–
Закарпатська	3931	3188	81,1	174	4,4	569	14,5
Запорізька	99999	43660	43,7	51789	51,8	4550	4,5
Івано-Франківська	36699	14480	39,5	22219	60,5	–	–
Київська	144943	23696	16,4	116726	80,5	4521	3,1
Кіровоградська	10513	4619	43,9	5580	53,1	314	3
Луганська	475552	128492	27,0	5760	1,2	341300	71,8
Львівська	134266	122416	91,2	6817	5,1	5033	3,7
Миколаївська	39328	29441	74,9	4402	11,2	5485	13,9
Одеська	47308	15513	32,8	31568	66,7	227	0,5
Полтавська	51379	42999	83,7	7852	15,3	528	1,0
Рівненська	4443	3937	88,6	506	11,4	–	–
Сумська	330228	292260	88,5	37812	11,5	156	0,0
Тернопільська	27508	24693	89,8	2815	10,2	–	–
Харківська	366802	116621	31,8	232201	63,3	17980	4,9
Херсонська	23468	13615	58,0	9853	42,0	–	–
Хмельницька	5356	140	2,6	4614	86,2	602	11,2
Черкаська	45504	28945	63,6	14564	32,0	1995	4,4
Чернівецька	146	25	17,1	121	82,9	–	–
Чернігівська	12388	11260	90,9	–	–	1128	9,1
м.Київ	201630	169635	84,1	23740	11,8	8255	4,1

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Індекси вартості робочої сили за видами економічної діяльності,
% до базисного (2010) року**

Вид діяльності	2015	2016	2017	2018	2019
У середньому по економіці	188,5	198,7	268,3	327,4	391,5
Промисловість	186,7	196,0	247,9	307,7	377,6
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	180,3	171,3	216,7	271,6	339,5
Переробна промисловість	191,7	204,3	260,8	321,9	387,0
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	180,9	199,8	242,8	305,9	393,7
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	173,4	171,9	224,1	277,7	355,5
Будівництво	182,5	197,8	254,3	317,0	377,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	240,5	258,8	344,3	423,3	492,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	178,6	189,3	256,0	320,9	386,8
Тимчасове розміщування й організація харчування	188,2	202,3	289,5	343,1	392,8
Інформація та телекомунікації	221,8	262,3	330,8	390,1	481,8
Фінансова та страхова діяльність	184,5	191,7	245,6	306,0	362,8
Операції з нерухомим майном	187,8	218,8	273,9	332,0	388,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	231,4	241,2	299,1	356,7	423,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	159,9	178,5	253,6	327,1	396,1
Освіта	164,0	167,7	263,9	314,0	363,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	174,3	179,9	266,5	310,6	373,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	215,6	219,1	301,4	344,5	389,9
Надання інших видів послуг	202,7	231,1	327,9	411,9	467,5

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Динаміка наявного доходу у розрахунку на одну особу
населення у 2013-2019 роках, грн**

	Наявний дохід у розрахунку на одну особу населення, грн						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Україна	26719	26782	31803	37080	47270	58442	69140
Вінницька	23001	23422	29637	34931	45436	55734	65503
Волинська	19805	20137	24980	30013	38514	46120	53990
Дніпропетровська	30301	32036	39142	44366	57333	74755	89042
Донецька	31049	26234	21346	20927	25278	33840	39843
Житомирська	21652	22102	27801	32979	42684	52715	62571
Закарпатська	17929	17358	22457	26856	33891	41418	47852
Запорізька	28388	30182	36277	43462	54261	65065	76062
Івано-Франківська	20988	20357	26540	31719	40580	48724	56514
Київська	27391	28443	33956	40127	50664	65623	76232
Кіровоградська	21671	21954	27383	32745	42227	50373	58461
Луганська	25590	19788	15634	13793	16416	21252	24975
Львівська	23138	23595	29542	35325	44981	56592	67353
Миколаївська	23869	23459	29342	34971	45356	55469	64700
Одеська	25572	24242	32385	39132	50111	63153	75288
Полтавська	25371	26196	31997	37938	48663	61649	72843
Рівненська	21165	21781	26708	31295	40325	48184	55917
Сумська	23559	23938	30572	36084	45852	55829	65932
Тернопільська	18994	18401	24040	28195	36204	43577	50536
Харківська	26098	26274	32198	38197	48370	56421	66547
Херсонська	21724	20728	27880	32968	41695	50195	58129
Хмельницька	22789	22686	29292	34395	43638	50640	58934
Черкаська	21633	21761	26970	32327	41854	50600	59626
Чернівецька	19438	18476	23929	28361	36215	42762	49142
Чернігівська	23600	23093	28440	33231	42501	51213	59972
м. Київ	55842	62715	76514	92254	118208	143676	173677

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Динаміка валового регіонального продукту у розрахунку на одну особу
населення у 2013-2019 роках, грн**

	Валовий регіональний продукт у розрахунку на одну особу населення, грн						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Україна	33473	36904	46413	55899	70233	84235	94661
Вінницька	22303	27249	37270	46615	58384	71104	83175
Волинська	19817	23218	30387	34310	49987	58297	73215
Дніпропетровська	46333	53749	65897	75396	97137	114784	122379
Донецька	37830	27771	26864	32318	39411	45959	49422
Житомирська	20286	23678	30698	38520	49737	62911	70247
Закарпатська	17044	19170	22989	25727	34202	41706	48861
Запорізька	30526	37251	50609	59729	75306	85784	91498
Івано-Франківська	24022	27232	33170	37220	46312	57033	63254
Київська	39988	46058	60109	74216	90027	112521	123267
Кіровоградська	25533	29223	39356	47469	55183	67763	77816
Луганська	24514	14079	10778	14251	13883	16301	18798
Львівська	24937	28731	37338	45319	58221	70173	85198
Миколаївська	27355	30357	41501	50091	60549	70336	82149
Одеська	29118	31268	41682	50159	62701	72738	82903
Полтавська	39962	48040	66390	81145	106248	123763	134449
Рівненська	19003	24762	30350	33958	42038	49044	58332
Сумська	23517	26943	37170	41741	51419	62955	70576
Тернопільська	16819	20228	24963	29247	38593	46833	54833
Харківська	31128	35328	45816	57150	69489	86904	92864
Херсонська	19311	21725	30246	36585	45532	52922	59987
Хмельницька	20165	24662	31660	37881	49916	59583	65916
Черкаська	26168	30628	40759	48025	59697	76904	86319
Чернівецька	15154	16552	20338	23365	31509	37441	46136
Чернігівська	22603	26530	35196	41726	55198	69725	78118
м. Київ	109402	124163	155904	191736	238622	283097	320885

Джерело: дані Державної служби статистики України

Кількість здобувачів вищої освіти університетів, академій, інститутів на початок 2019/2020 навчального року за регіонами, осіб

	Університети, академії, інститути			
	Усього	у тому числі за формами навчання		
		денною	вечірньою	заочною
Україна	1 266 121	889 063	2 224	374 834
Вінницька	33 108	23 282	-	9 826
Волинська	17 834	13 848	-	3 986
Дніпропетровська	89 577	63 407	759	25 411
Донецька	25 749	16 915	-	8 834
Житомирська	18 002	12 396	-	5 606
Закарпатська	18 864	13 348	-	5 516
Запорізька	61 862	40 467	-	21 395
Івано-Франківська	29 410	21 171	-	8 239
Київська	21 087	13 827	-	7 260
Кіровоградська	8 583	6 721	-	1 862
Луганська	17 805	9 675	-	8 130
Львівська	105 084	81 158	298	23 628
Миколаївська	25 297	16 410	138	8 749
Одеська	85 298	61 856	51	23 391
Полтавська	36 614	25 355	-	11 259
Рівненська	26 515	17 676	138	8 701
Сумська	27 349	19 399	-	7 950
Тернопільська	32 782	22 728	-	10 054
Харківська	150 385	103 617	243	46 525
Херсонська	19 377	12 753	10	6 614
Хмельницька	25 833	18 195	-	7 638
Черкаська	30 908	20 739	191	9 978
Чернівецька	19 833	15 217	-	4 616
Чернігівська	14 681	10 483	-	4 198
м. Київ	324 284	228 420	396	95 468

Джерело: дані Державної служби статистики України

Використання робочого часу працівників за регіонами у 2019 році

	У розрахунку на одного штатного працівника			
	відпрацьовано		невідпрацьовано за причинами	
	усього	% до табельного фонду робочого часу	відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)
Україна	1 699	85,2	1	6
Вінницька	1 676	84,1	1	5
Волинська	1 699	85,2	0	4
Дніпропетровська	1 733	87,0	0	5
Донецька	1 671	83,8	2	9
Житомирська	1 655	83,0	0	3
Закарпатська	1 615	81,0	1	5
Запорізька	1 722	86,4	0	11
Івано-Франківська	1 592	79,9	1	5
Київська	1 715	86,1	1	3
Кіровоградська	1 712	85,9	0	6
Луганська	1 617	81,1	15	11
Львівська	1 671	83,8	2	6
Миколаївська	1 698	85,2	0	4
Одеська	1 718	86,2	2	3
Полтавська	1 709	85,8	0	9
Рівненська	1 607	80,6	1	3
Сумська	1 666	83,6	0	13
Тернопільська	1 616	81,1	1	8
Харківська	1 724	86,5	0	11
Херсонська	1 714	86,0	0	6
Хмельницька	1 679	84,2	1	9
Черкаська	1 701	85,3	1	10
Чернівецька	1 639	82,2	1	4
Чернігівська	1 683	84,4	0	4
м.Київ	1 748	87,7	0	2

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Інноваційна активність підприємств промисловості
за регіонами у 2019 році**

	Кількість інноваційно активних промислових підприємств		З них витрачали кошти на	
	усього, одиниць	% до загальної кількості промислових підприємств	внутрішні НДР	зовнішні НДР
Україна	782	15,8	122	69
Вінницька	28	15,4	5	3
Волинська	11	10,4	–	–
Дніпропетровська	64	12,5	5	11
Донецька	27	13,0	5	5
Житомирська	24	14,0	2	–
Закарпатська	9	7,0	–	–
Запорізька	47	19,3	11	8
Івано-Франківська	22	16,9	3	1
Київська	41	11,9	4	3
Кіровоградська	20	19,4	3	1
Луганська	11	14,9	1	2
Львівська	44	12,8	7	2
Миколаївська	22	23,2	2	2
Одеська	33	16,5	3	1
Полтавська	32	16,6	7	5
Рівненська	20	13,9	2	2
Сумська	23	18,9	11	3
Тернопільська	29	29,9	2	–
Харківська	116	27,1	16	6
Херсонська	13	13,3	2	–
Хмельницька	10	6,6	–	–
Черкаська	30	18,6	5	1
Чернівецька	7	10,9	1	1
Чернігівська	11	8,7	3	–
м. Київ	88	16,3	22	12

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Розподіл населення за доступом до Інтернету та
місцем проживання у 2018-2019 роках**

	Всі домогосподарства		у тому числі проживають			
			у міській місцевості		у сільській місцевості	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Кількість населення – всього (тис. осіб)	38549,7	38391,0	25528,7	25455,4	13021,0	12935,6
Населення, яке повідомило, що за останні 12 місяців користувалось послугами Інтернету (тис. осіб)	24114,1	26921,7	17889,6	19692,7	6224,5	7229,0
у тому числі у % до загальної кількості	62,6	70,1	70,1	77,4	47,8	55,9
Розподіл населення за частотою користування послугами Інтернету (у % до населення, яке повідомило, що користувалося послугами Інтернету)						
не менше, ніж раз на день	75,1	77,7	77,2	79,4	69,0	73,3
не менше, ніж раз на тиждень, але не кожен день	21,5	18,7	20,1	17,4	25,7	22,1
менше, ніж раз на тиждень	3,4	3,6	2,7	3,2	5,3	4,6
Розподіл населення за місцем користування послугами Інтернету (у % до населення, яке повідомило, що користувалося послугами Інтернету)						
вдома	92,4	90,0	95,4	94,0	83,8	79,2
на роботі	13,2	15,4	14,5	17,2	9,7	10,6
за місцем навчання	6,0	7,8	5,6	7,9	7,1	7,5
у громадському центрі доступу до Інтернету	0,2	0,7	0,2	0,6	0,1	1,0
у комерційному центрі доступу до Інтернету	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2
у будь-якому місці через мобільний телефон	45,9	55,5	45,6	55,6	46,7	55,5
у будь-якому місці через інший пристрій мобільного доступу	0,7	0,7	0,7	0,6	0,8	1,2
в інших місцях (у друзів, знайомих)	7,6	7,6	6,0	7,3	12,2	8,5

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Розподіл населення за метою використання Інтернету та
місцем проживання у 2018-2019 роках**

(у % до населення, яке повідомило, що користувалося послугами Інтернету)

	Всі домогосподарства		у тому числі проживають			
			у міській місцевості		у сільській місцевості	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
відправлення (отримання) електронної пошти	20,3	26,9	22,9	30,2	12,9	17,7
взаємодія з органами державної влади	1,9	2,5	2,1	2,7	1,5	1,7
навчання та освіта	25,8	24,0	25,7	23,8	26,2	24,5
читання/скачування газет, журналів в режимі он-лайн	27,6	22,7	28,0	24,7	26,6	17,2
скачування фільмів, зображень, музики; перегляд телебачення чи відео тощо	65,0	61,2	65,4	61,1	63,8	61,3
гра у відео- чи комп'ютерні ігри або їх скачування	34,4	32,9	32,9	31,8	38,6	36,0
скачування програмного забезпечення	4,3	3,7	4,8	3,9	2,7	3,3
телефонні переговори через Інтернет/Volp (Skype, iTalk, через web-камеру)	48,4	42,9	50,0	44,2	43,8	39,5
спілкування (хобі)	48,9	50,4	49,5	48,5	47,3	55,5
банківське обслуговування	17,9	21,0	21,0	23,8	8,9	13,3
пошук інформації, пов'язаної з питаннями здоров'я, як для себе, так і для інших	34,1	31,0	35,9	31,1	28,9	30,6
замовлення (купівля) товарів та послуг	17,5	16,7	18,0	17,1	16,4	15,8
запис на прийом до лікаря-спеціаліста через Інтернет	-	8,2	-	10,3	-	2,6
отримання інформації щодо товарів та послуг, не названих раніше	21,6	18,0	22,2	17,8	20,0	18,4

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Розподіл населення за доступом до Інтернету залежно
від віку та статі у 2019 році**

	Всі члени домогосподарств	у тому числі					
		чоловіки	жінки	діти та підлітки			
				хлопці		дівчата	
				до 15 років	15-17 років	до 15 років	15-17 років
Кількість населення – всього (тис. осіб)	38391,0	17775,1	20615,9	3251,3	473,0	3100,0	432,1
Населення, яке повідомило, що за останні 12 місяців користувалось послугами Інтернету (тис. осіб)	26921,7	12866,8	14054,9	2083,9	457,0	2034,0	427,2
у тому числі у % до загальної кількості	70,1	72,4	68,2	64,1	96,5	65,6	98,9
Розподіл населення за частотою користування послугами Інтернету (у % до населення, яке повідомило, що користувалося послугами Інтернету)							
не менше, ніж раз на день	77,7	78,7	76,9	80,0	93,5	76,0	94,0
не менше, ніж раз на тиждень, але не кожен день	18,7	18,0	19,3	18,7	6,3	22,7	5,9
менше, ніж раз на тиждень	3,6	3,3	3,8	1,3	0,2	1,3	0,1
Розподіл населення за місцем користування послугами Інтернету (у % до населення, яке повідомило, що користувалося послугами Інтернету)							
вдома	90,0	89,7	90,2	89,9	80,6	91,2	87,4
на роботі	15,4	13,9	16,8	-	-	0,1	0,5
за місцем навчання	7,8	8,6	7,1	25,0	44,8	22,9	52,5
у громадському центрі доступу до Інтернету	0,7	0,9	0,5	1,3	0,4	-	1,4
у комерційному центрі доступу до Інтернету	0,1	0,1	0,1	-	-	-	-
у будь-якому місці через мобільний телефон	55,5	56,8	54,4	42,2	68,9	40,9	64,0
у будь-якому місці через інший пристрій мобільного доступу	0,7	0,7	0,8	0,5	3,0	0,7	0,6
в інших місцях (у друзів, знайомих)	7,6	8,0	7,2	11,6	7,8	6,1	8,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

**Викиди забруднюючих речовин та діоксиду вуглецю
в атмосферне повітря**

	2010	2015	2017	2018	2019
Тис. тон					
Викиди забруднюючих речовин, усього					
від стаціонарних джерел	4131,6	2857,4	2584,9	2508,3	2459,5
від автомобільного транспорту	2313,8	1446,0	1645,7	1612,9	1659,5
Викиди діоксиду вуглецю					
від стаціонарних джерел	165041,8	138932,1	124217,9	126378,3	121282,9
від автомобільного транспорту	28173,3	22250,2	24026,5	24071,9	...
У % до попереднього року					
Викиди забруднюючих речовин, усього					
від стаціонарних джерел	105,2	78,0	84,0	97,0	98,0
від автомобільного транспорту	101,3	80,5	102,3	98,0	102,9
Викиди діоксиду вуглецю					
від стаціонарних джерел	108,0	83,2	82,5	101,7	96,0
від автомобільного транспорту	102,3	85,3	102,9	100,2	...
У % до 2010р.					
Викиди забруднюючих речовин, усього					
від стаціонарних джерел	100,0	69,2	62,6	60,7	59,5
від автомобільного транспорту	100,0	56,8	71,1	69,7	71,7
Викиди діоксиду вуглецю					
від стаціонарних джерел	100,0	84,2	75,3	76,6	73,5
від автомобільного транспорту	100,0	79,0	85,3	85,4	...

Джерело: дані Державної служби статистики України

Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних джерел забруднення на одиницю площі за регіонами, т на кв. км

	2010	2015	2017	2018	2019
Україна	6,8	5,0	4,5	4,4	4,3
Вінницька	3,9	5,1	5,9	3,7	3,8
Волинська	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3
Дніпропетровська	29,2	22,7	20,6	19,2	18,1
Донецька	52,0	34,6	29,6	29,8	29,2
Житомирська	0,6	0,3	0,3	0,4	0,4
Закарпатська	1,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Запорізька	8,0	7,1	6,7	6,4	6,4
Івано-Франківська	12,1	16,1	14,2	15,9	14,7
Київська	3,8	2,8	1,7	2,9	3,0
Кіровоградська	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
Луганська	19,2	4,3	2,8	1,7	1,4
Львівська	5,2	4,7	5,0	4,9	4,1
Миколаївська	0,9	0,6	0,6	0,5	0,5
Одеська	0,9	0,8	0,9	1,1	1,0
Полтавська	2,5	1,9	1,9	1,8	1,8
Рівненська	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
Сумська	1,3	0,7	0,9	0,9	0,9
Тернопільська	1,3	0,6	0,8	0,7	0,7
Харківська	4,8	1,7	1,4	1,4	3,4
Херсонська	0,2	0,3	0,3	0,4	0,6
Хмельницька	0,9	0,9	1,0	1,1	1,0
Черкаська	2,9	2,7	2,3	2,8	2,5
Чернівецька	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3
Чернігівська	1,5	1,1	1,0	0,9	0,9
м. Київ	34,3	31,9	54,4	35,0	26,7

Джерело: дані Державної служби статистики України

Основні показники утворення та поводження з відходами

	2010	2015	2017	2018	2019
Утворено, тис.т	425914,2	312267,6	366054,0	352333,9	441516,5
у тому числі від економічної діяльності	419191,8	306214,3	360196,0	346790,4	435619,8
Утворено відходів на одну особу, кг	9285	7288	8616	8335	10505
Зібрано, отримано побутових та подібних відходів, тис.т	9765,5	11491,8	11271,2	11857,2	11792,7
Імпортовано, тис.т	4,1	3,4	112,0	89,4	22,0
Усього спалено, тис.т	1058,6	1134,7	1064,3	1028,6	1059,0
Утилізовано, тис.т	145710,7	92463,7	100056,3	103658,1	108024,1
Підготовлено до утилізації, тис.т	6037,3	1940,5	3357,8	3193,6	2810,4
Видалено у спеціально відведені місця чи об'єкти, тис.т	313410,6	152295,0	169801,6	169523,8	238997,2
Видалено іншими методами видалення, тис.т	24318,0	55248,1	55360,1	57674,1	57503,1
Знешкоджено, тис.т	...	2616,0	248,8	212,2	379,9
Розміщено на стихійних звалищах, тис.т	87,4	14,4	3,7	2,5	3,4
Експортовано, тис.т	281,3	675,4	261,8	190,8	260,6
Накопичено відходів протягом експлуатації у місцях видалення відходів на кінець року, млн.т	13267,5	12505,9	12442,2	12972,4	15398,6
у розрахунку на 1 км ² території країни, т	21984,2	21692,8	21579,3	22498,9	26706,9
у розрахунку на одну особу, кг	289236	291888	292857	306896	366392

Джерело: дані Державної служби статистики України

Динаміка утворення відходів за регіонами, тис. т

	2010	2015	2017	2018	2019
Україна	425914,2	312267,6	366054,0	352333,9	441516,5
Вінницька	1860,9	1950,3	2341,7	1782,2	2711,2
Волинська	2718,0	638,9	733,1	555,4	668,1
Дніпропетровська	282799,4	227076,8	243114,7	243598,8	252234,5
Донецька	56544,4	16877,5	22434,6	24110,2	26407,9
Житомирська	757,6	518,3	550,3	486,2	474,5
Закарпатська	188,7	133,7	173,4	186,3	153,1
Запорізька	5758,1	5463,3	5129,4	5294,4	5403,3
Івано-Франківська	1278,5	2124,8	1948,8	1969,8	2991,7
Київська	3529,0	1660,5	1265,6	1394,0	1414,3
Кіровоградська	29177,1	33344,7	37623,3	37902,0	37410,3
Луганська	16107,5	2548,4	644,0	557,5	443,4
Львівська	2599,9	2953,3	2483,1	2139,3	2047,1
Миколаївська	3268,8	2306,1	2327,9	2410,2	2327,3
Одеська	748,8	602,6	739,9	728,5	638,8
Полтавська	4581,7	4431,7	35121,81	19825,7	97442,8
Рівненська	747,9	843,3	457,7	484,2	519,9
Сумська	1031,2	840,0	580,4	852,2	863,8
Тернопільська	1121,8	808,9	1905,8	1651,8	1062,6
Харківська	2856,8	1711,4	1803,4	1628,5	1752,3
Херсонська	472,2	417,3	399,8	392,5	375,9
Хмельницька	1435,3	960,9	928,2	900,5	900,4
Черкаська	1568,9	1179,2	1295,1	1484,6	1259,6
Чернівецька	251,1	398,1	369,0	308,0	318,7
Чернігівська	410,2	867,3	732,7	717,4	695,9
м. Київ	736,1	1610,3	950,3	973,7	999,1

Джерело: дані Державної служби статистики України

Динаміка утворення відходів за регіонами, т на 1 кв. км

	2010	2015	2017	2018	2019
Україна	694,6	541,6	634,9	611,1	765,7
Вінницька	69,2	73,6	88,4	67,3	102,3
Волинська	31,5	31,7	36,4	27,6	33,2
Дніпропетровська	8844,2	7113,3	7615,7	7630,8	7901,3
Донецька	2127,6	636,5	846,0	909,2	995,9
Житомирська	19,0	17,4	18,5	16,3	15,9
Закарпатська	13,2	10,5	13,6	14,6	12,0
Запорізька	203,6	201,0	188,7	194,8	198,8
Івано-Франківська	79,0	152,6	139,9	141,4	214,8
Київська	104,3	59,0	45,0	49,6	50,3
Кіровоградська	1181,2	1356,1	1530,1	1541,5	1521,5
Луганська	588,7	95,5	24,1	20,9	16,6
Львівська	114,0	135,3	113,7	98,0	93,8
Миколаївська	127,1	93,8	94,7	98,0	94,7
Одеська	15,4	18,1	22,2	21,9	19,2
Полтавська	154,0	154,1	1221,6	689,6	3389,2
Рівненська	32,3	42,1	22,8	24,1	25,9
Сумська	37,4	35,2	24,4	35,8	36,2
Тернопільська	76,4	58,5	137,9	119,5	76,9
Харківська	84,2	54,5	57,4	51,8	55,8
Херсонська	15,4	14,7	14,0	13,8	13,2
Хмельницька	60,3	46,6	45,0	43,7	43,6
Черкаська	73,0	56,4	61,9	71,0	60,2
Чернівецька	17,5	49,2	45,6	38,0	39,4
Чернігівська	11,5	27,2	23,0	22,5	21,8
м. Київ	761,1	1926,2	1136,7	1164,8	1195,1

Джерело: дані Державної служби статистики України

Динаміка утворення відходів за регіонами, кг на одну особу населення

	2010	2015	2017	2018	2019
Україна	9285	7288	8616	8335	10505
Вінницька	1131	1214	1479	1137	1746
Волинська	2621	613	705	536	647
Дніпропетровська	84519	69533	75250	75680	79032
Донецька	12707	3942	5313	5764	6365
Житомирська	591	414	445	397	391
Закарпатська	151	106	138	148	122
Запорізька	3187	3105	2963	3088	3185
Івано-Франківська	926	1537	1414	1432	2183
Київська	2052	959	726	792	797
Кіровоградська	28777	34134	39150	39859	39827
Луганська	6999	1152	295	258	207
Львівська	1021	1165	981	847	813
Миколаївська	2755	1986	2032	2121	2068
Одеська	313	252	310	306	269
Полтавська	3067	3069	24728	14089	69916
Рівненська	649	726	394	418	450
Сумська	884	751	528	783	804
Тернопільська	1033	758	1805	1575	1019
Харківська	1034	628	669	607	657
Херсонська	433	392	380	377	364
Хмельницька	1079	740	725	709	715
Черкаська	1216	945	1057	1224	1050
Чернівецька	278	438	407	340	353
Чернігівська	372	826	714	708	697
м. Київ	264	556	324	331	338

Джерело: дані Державної служби статистики України

ДОДАТОК 3

Таблиця 3.1

**Значення показників демографічно-міграційної компоненти для
проведення рейтингової оцінки конкурентоспроможності людських
ресурсів за регіонами України у 2019 році**

	Темп зростання (зменшення) чисельності наявного населення по відношенню до попереднього року, %	Питома вага населення у віці 16-59 років, %	Загальний коефіцієнт народжуваності (на 1000 наявного населення)	Загальний коефіцієнт смертності (на 1000 наявного населення)	Загальний коефіцієнт міграційного приросту / скорочення (на 10000 наявного населення)
Вінницька	99,04	59,3	7,6	15,5	-17,6
Волинська	99,62	59,8	10,1	12,9	-9,6
Дніпропетровська	99,07	59,4	7,1	16,0	-4,5
Донецька	99,18	58,3	х	х	х
Житомирська	99,02	59,3	7,9	16,4	-13,7
Закарпатська	99,76	61,1	10,4	12,4	-4,0
Запорізька	98,92	59,3	6,8	16,4	-12,7
Івано- Франківська	99,62	61,1	8,8	12,8	2,0
Київська	100,74	60,0	8,0	16,1	154,1
Кіровоградська	98,68	59,0	6,8	16,4	-35,6
Луганська	99,26	58,6	х	х	х
Львівська	99,61	61,0	8,7	13,0	4,4
Миколаївська	99,01	60,0	7,1	15,2	-18,8
Одеська	99,87	59,9	8,8	13,9	38,2
Полтавська	99,04	60,2	6,5	16,4	2,9
Рівненська	99,62	59,6	10,7	12,3	-21,4
Сумська	98,78	60,0	6,0	16,2	-20,9
Тернопільська	99,31	60,9	7,6	14,2	-3,1
Харківська	99,36	61,2	6,8	15,2	20,4
Херсонська	99,06	59,7	8,1	15,5	-20,1
Хмельницька	99,21	59,1	7,9	15,4	-4,3
Черкаська	98,82	59,4	6,4	16,4	-17,8
Чернівецька	99,70	61,1	9,2	12,3	0,5
Чернігівська	98,56	58,2	6,1	18,6	-20,0
м. Київ	100,56	61,0	11,0	11,2	58,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця 3.2

Значення показників компоненти зайнятості та стану ринку праці для проведення рейтингової оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України у 2019 році

	Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, %	Рівень участі в робочій силі населення з повною вищою освітою (15-70 років), %	Неформальна зайнятість населення, %	Рівень прийому працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників	Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, %
Вінницька	58,0	76,0	27,2	30,3	25,9
Волинська	50,9	72,1	26,4	25,5	23,3
Дніпропетровська	59,5	79,4	14,5	28,9	40,7
Донецька	50,9	71,6	13,1	22,6	47,0
Житомирська	58,5	81,4	22,2	27,2	21,2
Закарпатська	55,4	79,8	20,0	22,1	7,7
Запорізька	58,1	77,4	21,9	26,3	37,3
Івано-Франківська	56,6	76,9	37,3	23,0	26,2
Київська	59,3	77,3	10,4	33,1	26,2
Кіровоградська	55,6	79,7	18,0	29,9	24,9
Луганська	58,8	80,4	28,3	25,4	35,3
Львівська	57,8	77,7	12,8	25,4	27,7
Миколаївська	59,1	77,7	33,5	27,8	22,8
Одеська	58,3	70,7	23,9	33,4	24,9
Полтавська	56,6	75,2	11,4	28,5	32,5
Рівненська	58,4	81,4	43,6	21,5	34,0
Сумська	59,8	76,9	25,7	24,8	26,2
Тернопільська	53,8	77,5	30,2	24,2	20,7
Харківська	62,1	79,4	10,9	27,1	25,0
Херсонська	58,9	75,6	38,3	27,3	15,3
Хмельницька	57,0	73,5	22,4	26,8	30,4
Черкаська	59,3	79,4	17,0	31,4	26,9
Чернівецька	59,0	71,4	49,4	26,1	14,8
Чернігівська	58,9	80,4	16,0	26,0	18,4
м. Київ	63,1	79,6	13,2	32,6	23,6

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця 3.3

**Значення показників фінансово-економічної компоненти для
проведення рейтингової оцінки конкурентоспроможності людських
ресурсів за регіонами України у 2019 році**

	Середньомісячна заробітна плата, грн	Доходи населення у розрахунку на одну особу, грн	ВРП у розрахунку на одну особу, грн	Фінансовий результат до оподаткування (прибуток), % до попереднього року	Індекс капітальних інвестицій, % до попереднього року
Вінницька	9299	64729	71104	110,3	98,4
Волинська	8663	52879	58297	96,0	174,2
Дніпропетровська	10751	87130	114784	109,4	123,6
Донецька	11716	39141	45959	94,6	124,7
Житомирська	8528	61961	62911	112,3	106,7
Закарпатська	9202	47495	41706	148,5	126,4
Запорізька	10480	75407	85784	76,0	105,4
Івано-Франківська	8817	55537	57033	174,3	102,0
Київська	11003	75146	112521	119,8	133,4
Кіровоградська	8360	58290	67763	119,4	122,8
Луганська	8731	24477	16301	194,9	112,4
Львівська	9271	65691	70173	130,6	115,5
Миколаївська	9976	63685	70336	133,4	140,1
Одеська	9246	72805	72738	152,6	98,3
Полтавська	9846	71627	123763	116,7	139,7
Рівненська	8967	54183	49044	178,6	94,6
Сумська	8579	65310	62955	96,0	106,7
Тернопільська	8275	49843	46833	903,4	123,6
Харківська	9081	65534	86904	93,9	105,7
Херсонська	8187	57110	52922	128,5	166,1
Хмельницька	8672	58008	59583	142,7	94,2
Черкаська	8838	58808	76904	121,5	104,0
Чернівецька	8066	48255	37441	137,6	114,2
Чернігівська	8206	58904	69725	105,2	102,0
м. Київ	15776	165054	283097	124,6	109,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця 3.4

**Значення показників інноваційно-інформаційної компоненти для
проведення рейтингової оцінки конкурентоспроможності людських
ресурсів за регіонами України у 2019 році**

	Частка інноваційно активних підприємств промисловості, %	Витрати на інновації підприємств промисловості, % до ВРП	Частка реалізованої інноваційної продукції, %	Частка домогосподарств, які мають доступ до послуг Інтернету вдома, %	Частка населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером, %
Вінницька	15,4	0,75	0,9	63,9	46,4
Волинська	10,4	0,15	0,7	53,8	47,0
Дніпропетровська	12,5	0,60	0,2	79,3	75,6
Донецька	13,0	0,73	5,2	68,0	43,9
Житомирська	14,0	0,25	0,8	54,6	44,8
Закарпатська	7,0	0,09	0,7	75,9	57,2
Запорізька	19,3	0,46	1,6	68,5	67,8
Івано-Франківська	16,9	0,29	0,3	65,3	65,4
Київська	11,9	0,18	0,9	60,8	57,8
Кіровоградська	19,4	0,21	4,2	54,1	54,4
Луганська	14,9	0,08	3,0	63,3	44,1
Львівська	12,8	0,19	0,8	68,9	60,1
Миколаївська	23,2	1,17	2,4	66,8	64,1
Одеська	16,5	0,11	1,5	69,8	69,0
Полтавська	16,6	0,43	0,2	52,2	52,7
Рівненська	13,9	0,05	0,0	49,3	25,9
Сумська	18,9	1,28	2,0	67,2	65,8
Тернопільська	29,9	0,55	0,9	64,9	45,9
Харківська	27,1	0,29	3,0	65,0	57,2
Херсонська	13,3	0,15	2,3	50,6	50,5
Хмельницька	6,6	0,02	0,7	55,3	45,9
Черкаська	18,6	0,09	1,5	59,5	59,8
Чернівецька	10,9	0,05	0,4	69,3	63,0
Чернігівська	8,7	0,09	2,6	55,3	56,8
м. Київ	16,3	0,44	0,3	83,7	76,9

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця 3.5

**Значення показників освітньо-професійної компоненти для проведення
рейтингової оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів за
регіонами України у 2019 році**

	Кількість студентів на початок 2019/20 навчального року (коледжі, технікуми, училища), на 10000 осіб населення	Кількість студентів на початок 2019/20 навчального року (університети, академії, інститути), на 10000 осіб населення	Кількість учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів, на 10000 осіб населення	Питома вага студентів на початок 2019/20 н.р. (університети, академії, інститути), які навчаються за рахунок коштів державного бюджету, %	Кількість викладачів з науковими ступенями на початок 2019/20 навчального року, на 100 студентів ЗВО
Вінницька	54	215	77	42,2	5,4
Волинська	60	173	78	54,1	5,1
Дніпропетровська	58	282	68	48,7	4,2
Донецька	18	62	24	54,0	4,2
Житомирська	74	149	61	40,6	3,4
Закарпатська	22	151	44	38,0	7,4
Запорізька	25	367	77	35,2	4,1
Івано-Франківська	43	215	64	34,8	5,9
Київська	21	119	45	52,6	4,1
Кіровоградська	52	93	75	56,0	4,8
Луганська	11	84	22	50,4	3,4
Львівська	43	421	83	47,8	6,7
Миколаївська	38	226	85	38,5	4,0
Одеська	42	360	60	36,5	5,9
Полтавська	38	265	69	34,1	4,4
Рівненська	31	230	94	41,7	4,2
Сумська	35	256	83	59,5	5,1
Тернопільська	66	317	70	37,6	5,5
Харківська	56	569	50	42,2	7,1
Херсонська	53	189	73	35,6	3,9
Хмельницька	33	206	71	41,5	5,4
Черкаська	44	260	59	43,5	4,4
Чернівецька	75	220	65	37,3	5,8
Чернігівська	31	150	44	50,3	4,5
м. Київ	58	1108	42	40,1	5,8

Джерело: дані Державної служби статистики України

ДОДАТОК К

Таблиця К.1

Рейтингові позиції регіонів України за показниками демографічно-міграційної компоненти оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів у 2019 році

	Темп зростання (зменшення) чисельності наявного населення по відношенню до попереднього року, %	Питома вага населення у віці 16-59 років, %	Загальний коефіцієнт народжуваності (на 1000 наявного населення)	Загальний коефіцієнт смертності (на 1000 наявного населення)	Загальний коефіцієнт міграційного приросту / скорочення (на 10000 наявного населення)
Вінницька	17	18	14	14	18
Волинська	6	13	4	6	15
Дніпропетровська	15	16	16	15	14
Донецька	14	24	25	25	10
Житомирська	19	19	11	18	17
Закарпатська	4	2	3	4	12
Запорізька	21	20	18	19	16
Івано-Франківська	7	4	6	5	7
Київська	1	9	10	16	1
Кіровоградська	24	22	19	20	25
Луганська	12	23	24	24	9
Львівська	9	6	8	7	5
Миколаївська	20	10	15	10	20
Одеська	3	12	7	8	3
Полтавська	18	8	20	21	6
Рівненська	8	15	2	2	24
Сумська	23	11	23	17	23
Тернопільська	11	7	13	9	11
Харківська	10	1	17	11	4
Херсонська	16	14	9	13	22
Хмельницька	13	21	12	12	13
Черкаська	22	17	21	22	19
Чернівецька	5	3	5	3	8
Чернігівська	25	25	22	23	21
м. Київ	2	5	1	1	2

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця К.2

**Рейтингові позиції регіонів України за показниками компоненти
зайнятості та стану ринку праці для оцінки конкурентоспроможності
людських ресурсів у 2019 році**

	Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, %	Рівень участі в робочій силі населення з повною вищою освітою (15-70 років), %	Неформальна зайнятість населення, %	Рівень прийому працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників	Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, %
Вінницька	16	18	18	5	13
Волинська	24	22	17	17	8
Дніпропетровська	4	9	7	7	24
Донецька	25	25	5	23	25
Житомирська	12	1	13	11	6
Закарпатська	22	5	11	24	1
Запорізька	15	14	12	14	23
Івано-Франківська	19	17	22	22	16
Київська	5	15	1	2	14
Кіровоградська	21	6	10	6	11
Луганська	11	4	19	19	22
Львівська	17	12	4	18	18
Миколаївська	7	11	21	9	7
Одеська	14	24	15	1	10
Полтавська	20	20	3	8	20
Рівненська	13	2	24	25	21
Сумська	3	16	16	20	15
Тернопільська	23	13	20	21	5
Харківська	2	8	2	12	12
Херсонська	9	19	23	10	3
Хмельницька	18	21	14	13	19
Черкаська	6	10	9	4	17
Чернівецька	8	23	25	15	2
Чернігівська	10	3	8	16	4
м. Київ	1	7	6	3	9

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця К.3

**Рейтингові позиції регіонів України за показниками фінансово-
економічної компоненти оцінки конкурентоспроможності людських
ресурсів у 2019 році**

	Середньомісячна заробітна плата, грн	Доходи населення у розрахунку на одну особу, грн	ВРП у розрахунку на одну особу, грн	Фінансовий результат до оподаткування (прибуток), % до попереднього року	Індекс капітальних інвестицій, % до попереднього року
Вінницька	8	10	9	18	22
Волинська	18	20	17	22	1
Дніпропетровська	4	2	3	19	9
Донецька	2	24	22	23	7
Житомирська	20	12	15	17	15
Закарпатська	11	23	23	6	6
Запорізька	5	3	6	25	18
Івано-Франківська	15	18	18	4	20
Київська	3	4	4	14	5
Кіровоградська	21	15	13	15	10
Луганська	16	25	25	2	13
Львівська	9	7	11	10	11
Миколаївська	6	11	10	9	3
Одеська	10	5	8	5	23
Полтавська	7	6	2	16	4
Рівненська	13	19	20	3	24
Сумська	19	9	14	21	16
Тернопільська	22	21	21	1	8
Харківська	12	8	5	24	17
Херсонська	24	17	19	11	2
Хмельницька	17	16	16	7	25
Черкаська	14	14	7	13	19
Чернівецька	25	22	24	8	12
Чернігівська	23	13	12	20	21
м. Київ	1	1	1	12	14

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця К.4

Рейтингові позиції регіонів України за показниками інноваційно-інформаційної компоненти оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів у 2019 році

	Частка інноваційно активних підприємств промисловості, %	Витрати на інновації підприємств промисловості, % до ВРП	Частка реалізованої інноваційної продукції, %	Частка домогосподарств, які мають доступ до послуг Інтернету вдома, %	Частка населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером, %
Вінницька	12	3	12	14	19
Волинська	22	17	17	22	18
Дніпропетровська	19	5	23	2	2
Донецька	17	4	1	8	24
Житомирська	14	12	15	20	22
Закарпатська	24	21	18	3	12
Запорізька	5	7	9	7	4
Івано-Франківська	8	11	22	11	6
Київська	20	15	14	16	11
Кіровоградська	4	13	2	21	15
Луганська	13	22	4	15	23
Львівська	18	14	16	6	9
Миколаївська	3	2	6	10	7
Одеська	10	18	10	4	3
Полтавська	9	9	24	23	16
Рівненська	15	23	25	25	25
Сумська	6	1	8	9	5
Тернопільська	1	6	13	13	20
Харківська	2	10	3	12	13
Херсонська	16	16	7	24	17
Хмельницька	25	25	19	19	21
Черкаська	7	19	11	17	10
Чернівецька	21	24	20	5	8
Чернігівська	23	20	5	18	14
м. Київ	11	8	21	1	1

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця К.5

Рейтингові позиції регіонів України за показниками освітньо-професійної компоненти оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів у 2019 році

	Кількість студентів на початок 2019/20 навчального року (коледжі, технікуми, училища), на 10000 осіб населення	Кількість студентів на початок 2019/20 навчального року (університети, академії, інститути), на 10000 осіб населення	Кількість учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів, на 10000 осіб населення	Питома вага студентів на початок 2019/20 н.р. (університети, академії, інститути), які навчаються за рахунок коштів державного бюджету, %	Кількість викладачів з науковими ступенями на початок 2019/20 навчального року, на 100 студентів ЗВО
Вінницька	8	14	7	11	9
Волинська	4	18	5	3	12
Дніпропетровська	5	7	13	8	18
Донецька	24	25	24	4	17
Житомирська	2	21	16	15	25
Закарпатська	22	19	21	18	1
Запорізька	21	4	6	23	21
Івано-Франківська	12	15	15	24	5
Київська	23	22	20	5	20
Кіровоградська	10	23	8	2	13
Луганська	25	24	25	6	24
Львівська	13	3	3	9	3
Миколаївська	15	12	2	17	22
Одеська	14	5	17	21	4
Полтавська	16	8	12	25	16
Рівненська	19	11	1	13	19
Сумська	17	10	4	1	11
Тернопільська	3	6	11	19	8
Харківська	7	2	19	12	2
Херсонська	9	17	9	22	23
Хмельницька	18	16	10	14	10
Черкаська	11	9	18	10	15
Чернівецька	1	13	14	20	7
Чернігівська	20	20	22	7	14
м. Київ	6	1	23	16	6

Джерело: дані Державної служби статистики України



УКРАЇНА

УСТАНОВА «АГЕНЦІЯ РЕГІОНАЛЬНОГО
РОЗВИТКУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ»

площа Героїв Майдану, будинок 1, м. Кропивницький, 25006, ід. код. 41833943
e-mail: arr.kirovograd.oblast@gmail.com, info@arr.kr.ua

від 24.11.2020 року № 128к

До Спеціалізованої вченої ради К23.073.03
Центральноукраїнського національного
технічного університету

Довідка

про практичне використання результатів дисертаційного дослідження
Кіріченко Ольги Вячеславівни на тему:
«Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності
людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої
економіки», що виконане у Центральноукраїнському національному
технічному університеті

Агенція регіонального розвитку Кіровоградської області засвідчує, що результати дисертаційного дослідження Кіріченко Ольги Вячеславівни на тему: «Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки» становлять значний практичний інтерес в контексті забезпечення ефективності соціально-економічного розвитку регіону.

Пропозиції дисертаційного дослідження Кіріченко О.В. знайшли практичне використання в процесі розробки Стратегії регіонального розвитку Кіровоградської області на 2021-2027 роки та Плану заходів на 2021-2022 роки з її реалізації, обговорювалися та отримали схвальні відгуки під час роботи круглих столів з питань визначення стратегічних пріоритетів розвитку людських ресурсів регіону.

Практичний інтерес становлять результати дослідження, спрямовані на розвиток конкурентних переваг людських ресурсів шляхом сприяння розвитку інформаційної та інноваційної культури, цифрових компетенцій населення як чинника підвищення продуктивності праці та ефективності трудової діяльності в умовах становлення інформаційно-мережевої економіки.

в.о.директора



Олександр ГАВРИЛЕНКО



**МІСЬКА РАДА МІСТА КРОПИВНИЦЬКОГО
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**

вул. Велика Перспективна, 41, м. Кропивницький, 25022, тел. 35 83 01, 35 61 58,
e-mail: kmvk@krmr.gov.ua, код в ЄДРПОУ 04055251

20.08.2020 № 1576/219
на № _____ від _____

ДОВІДКА

**про використання результатів дисертаційного дослідження
Кіріченко Ольги Вячеславівни на тему
«Соціально-економічний механізм підвищення
конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування
інформаційно-мережевої економіки»**

Результати проведеного Кіріченко О.В. аналізу рівня конкурентоспроможності людських ресурсів у міжрегіональному вимірі знайшли практичне застосування в діяльності Міської ради міста Кропивницького, зокрема, під час розроблення Програми зайнятості населення м. Кропивницького на 2018-2020 роки (рішення Міської ради міста Кропивницького від 15 лютого 2018 року №1422). Даною Програмою передбачено підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення шляхом: забезпечення професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації безробітних; забезпечення реалізації порядку видачі ваучерів особам віком старше 45 років для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації; забезпечення розвитку системи професійної орієнтації шляхом проведення профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді, спрямованої на формування професійних намірів та усвідомленого вибору професії, упередження молодіжного безробіття; проведення семінарів для незайнятого населення та вивільнених працівників щодо вирішення питань перенавчання і підвищення кваліфікації з наступним працевлаштуванням.

Особливий практичний інтерес становлять пропозиції дисертаційної роботи Кіріченко О.В. щодо вдосконалення процесу регулювання дистанційної зайнятості, розвитку навичок використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій, підвищення загального рівня інформаційної культури населення міста Кропивницького в умовах становлення інформаційно-мережевої економіки.

**Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів ради**



Андрій ПАЛИВОДА



**КИРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ, ТОРГІВЛІ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ**

пл.Героїв Майдану, 1, м.Кропивницький-22, 25022, тел. (0522) 24-18-54,
e-mail: public@ekonomika.kr-admin.gov.ua, сайт: ekonomika.kr-admin.gov.ua,
код згідно з ЄДРПОУ 02742131

№ _____
на № _____ від _____

Довідка

про практичне впровадження

результатів дисертаційного дослідження Кіріченко Ольги Вячеславівни на тему: "Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки", виконаної у Центральноукраїнському національному технічному університеті

Для Кіровоградської обласної державної адміністрації напрямок досліджень О.Кіріченко "Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки" є актуальним та має практичне значення.

При розробці проектів Стратегії розвитку Кіровоградської області на 2021-2027 роки (далі – Стратегія-2027) та Плану заходів на 2021-2023 роки з її реалізації враховано матеріали науково-аналітичних досліджень науковців Центральноукраїнського національного технічного університету за темами "Аналіз і прогноз демографічної ситуації в Кіровоградській області на період до 2030 року" та "Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами Кіровоградської області та шляхи збалансування трудового потенціалу і потреб регіонального ринку праці на період до 2030 року", у яких знайшли практичне застосування висновки і пропозиції дисертаційного дослідження О.Кіріченко.

Використання науково-аналітичних досліджень університету надало можливість сформувати розділ "II. Сценарії розвитку області" Стратегії-2027.

В.о. директора

Світлана СОЛОМАХА

Кіровоградська обласна державна адміністрація
Департамент економічного розвитку, торгівлі та промисловості
21-01-21/1074/0.2101 від 19.10.2020





**ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

проспект Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006,
тел.: 55-92-34, факс 55-92-53, E-mail: rektor@kntu.kr.ua, код ЄДРПОУ 02070950

На № 29.02.2020 № 45-15/99-21/18-1251 [До Спеціалізованої вченої] ради К 23.073.03

[Про впровадження
результатів дисертаційного
дослідження у навчальний
процес]

Довідка

про використання результатів дисертаційного дослідження асистента кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Кіріченко Ольги Вячеславівни на тему «Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки»

Результати та пропозиції дисертаційної роботи асистента кафедри «Економіки, менеджменту та комерційної діяльності» ЦНТУ Кіріченко Ольги Вячеславівни на тему «Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки», які стосуються запровадження сучасних підходів до управління конкурентоспроможністю та розвитком людських ресурсів, мотивування зайнятого населення до ефективної праці, знайшли практичне використання у навчальному процесі Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання навчальних дисциплін «Управління конкурентоспроможністю», «Людський розвиток», «Мотивування персоналу», «Стратегічне управління людськими ресурсами».

Перший проректор



Володимир КРОПІВНИЙ