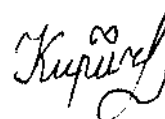


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

**КІРІЧЕНКО ОЛЬГА ВЯЧЕСЛАВІВНА**



УДК 331.3(330.3)

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

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Кропивницький – 2021

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Центральноукраїнському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України (м. Кропивницький).

**Науковий керівник –**

кандидат економічних наук, доцент  
**В'юник Ольга Володимирівна**,  
Центральноукраїнський національний  
технічний університет Міністерства  
освіти і науки України, доцент кафедри  
економіки, менеджменту та комерційної  
діяльності (м. Кропивницький).

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор  
**Лугай Лариса Анатоліївна**, Інститут  
підготовки кадрів Державної служби  
зайнятості України Міністерства  
соціальної політики України, професор  
кафедри менеджменту (м. Київ);

кандидат економічних наук, доцент  
**Ситник Оксана Юріївна**, Льотна  
академія Національного авіаційного  
університету Міністерства освіти і науки  
України, доцент кафедри менеджменту та  
економіки (м. Кропивницький).

Захист відбудеться «23» квітня 2021 р. о 10<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8.

Автореферат розіслано «22» березня 2021 р.

В.о. ученого секретаря  
спеціалізованої вченої ради



І. О. Царенко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**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., Колота А.М., Лібанової Е.М., Левченка О.М., Лутай Л.А., Лучик С.Д., Магопєць 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, ризику 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 результируючими 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.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки» наведено сутність та види конкурентоспроможності людських ресурсів, охарактеризовано трансформацію підходів та концептуальні уявлення щодо функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки.

Розглядаючи людські ресурси у широкому значенні, було констатовано, що, по-перше, окремі конкурентні переваги майбутнього працівника починають формуватися ще задовго до досягнення ним працездатного віку й не закінчуються із його завершенням. По-друге, можливості, які надає людству цифровізація, не обмежують, а навпаки розширюють межі трудового життя. По-третє, цифровізація забезпечує змогу одержання прийняттого рівня доходу незалежно від місця фізичного перебування людини. По-четверте, рівень доходу, режим праці й відпочинку за умов використання новітніх ІКТ стають все більшою мірою гнучкими і 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).

«Конкурентоспроможність людських ресурсів» запропоновано 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.

Запропоновано багаторівневу класифікацію конкурентоспроможності людських ресурсів, як дозволила серед її видів виокремити особистісну, мікроекономічну, галузеву, територіальну, макроекономічну та глобальну конкурентоспроможність. Обґрунтовано, що в умовах цифровізації актуалізується вагомість глобальної конкурентоспроможності, детермінантами якої виступають високий рівень професіоналізму, знань, умінь та навичок застосування сучасних ІКТ, гнучкість та адаптивність, надвисока схильність до мобільності (фізичної та віртуальної), що дозволяє здобувати кращі конкурентні позиції у порівнянні із працівниками будь-якої країни світу.



Запропонована схема організаційного забезпечення трансформації підходів щодо формування конкурентних переваг людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки дозволила з'ясувати, 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 (рис. 1).



**Рис. 1. Організаційне забезпечення трансформації підходів щодо формування конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки**

Джерело: складено автором

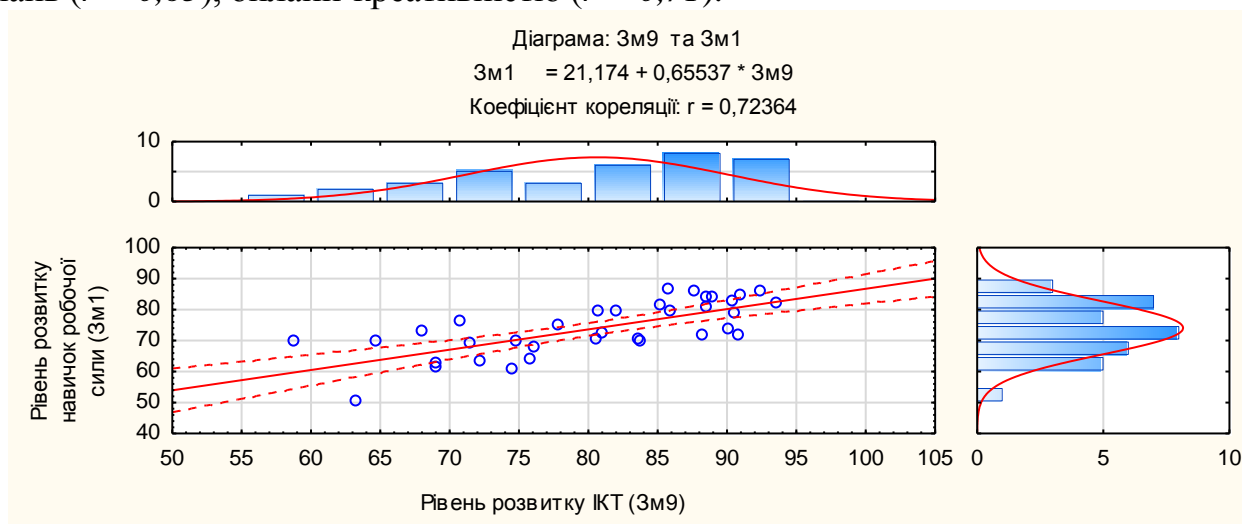
У ході дослідження визначено сутність та складові соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів. Це дозволило обґрунтувати концептуальні уявлення про особливості та принципи його дії (ефективності, раціональності, синергізму, ієрархічності, відповідальності, плановості, 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). Констатовано, 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.

У другому розділі «Аналітична оцінка стану і тенденцій забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки» проаналізовано міжнародні та національні аспекти забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки, проведена рейтингова оцінка конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України.

Проведений аналіз показав, що у міжнародному вимірі Україна має середні, порівняно з іншими країнами, значення таких показників, як кваліфікація людських ресурсів (69,9), стан ринку праці (61,4), оплата праці та її продуктивність (55,6), співпраця у відносинах між роботодавцями та працівниками (54,8), індекс людського розвитку (0,779), індекс людського капіталу (0,63). Водночас, серед обраної групи із 35-ти країн Україна має досить низькі позиції за показниками розвитку соціального капіталу (45,0), рівнем сприйняття ІКТ (51,9), працевлаштування у сфері знань (39,0), генерування знань (41,6), дифузії знань (35,0), онлайн-креативності (27,3), ВВП на душу населення (2963,5 дол. США) та характеризується найгіршою з-поміж них ситуацією щодо рівня середньомісячної заробітної плати (261,2 дол. США).

Одержане значення коефіцієнту парної кореляції між рівнем розвитку навичок робочої сили та ІКТ ( $r = 0,72$ ) є високим, що свідчить про суттєву міру впливу ІКТ на формування якісних характеристик людських ресурсів за умови незмінності інших чинників (рис. 2). Дещо нижчі коефіцієнти кореляції мають місце між розвитком ІКТ із працевлаштуванням у сфері знань ( $r = 0,69$ ), генеруванням знань ( $r = 0,63$ ), онлайн-креативністю ( $r = 0,71$ ).



**Рис. 2. Кореляційне поле зв'язку між рівнем розвитку навичок робочої сили та ІКТ у 2019 році**

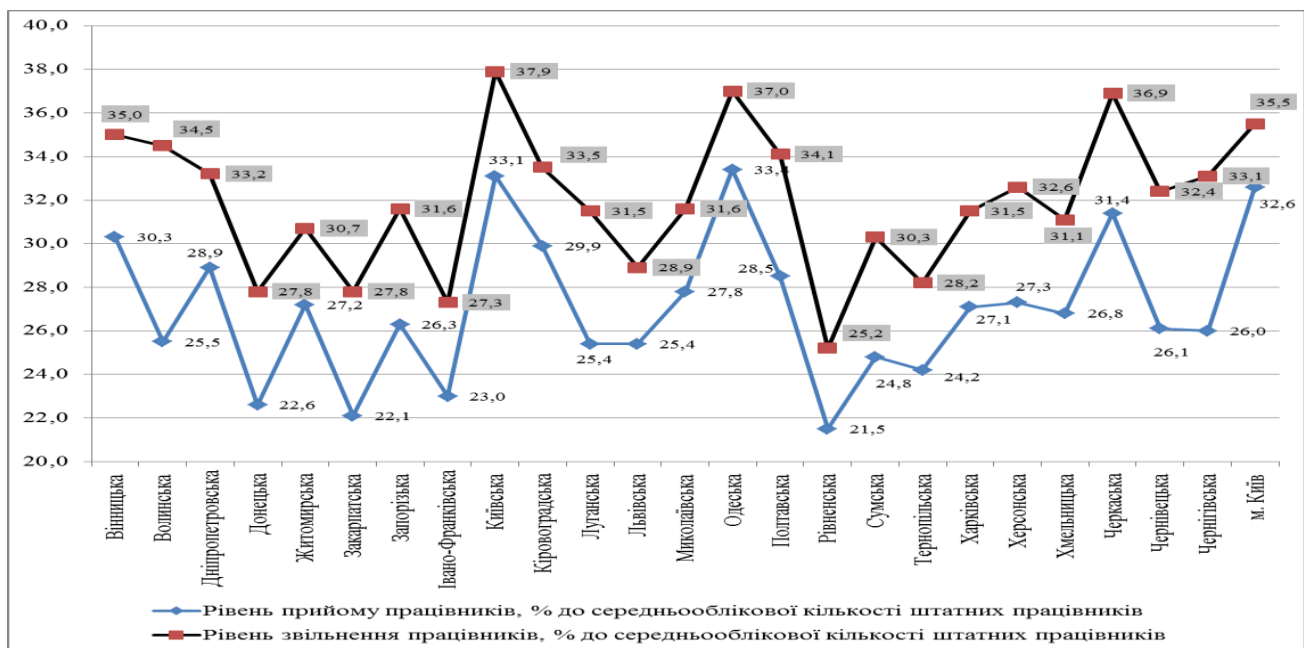
Джерело: складено автором за даними міжнародної статистики

Доведено наявність високого впливу на результируючий показник економічного добробуту країн світу (ВВП на душу населення) таких компараторів, як: стан розвитку ІКТ ( $r = 0,81$ ), навички робочої сили ( $r = 0,84$ ), стан ринку праці ( $r = 0,81$ ), працевлаштування у сфері знань ( $r = 0,77$ ), генерування знань ( $r = 0,75$ ), онлайн-креативність ( $r = 0,84$ ).

Відзначено, що основні негативні тренди у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в Україні полягають у наступному: загальна тенденція старіння населення призводить до нарощування темпів 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; має місце структурна трансформація ринку праці, за якої запровадження сучасних технологій потребує меншої кількості працівників, особливо низькокваліфікованої праці.

На основі аналізу рівня зайнятості населення у віці 15-70 років відзначено, що найвищі значення мали місце у м. Києві (63,1%), Харківській (62,1%), Сумській (59,8%) та Дніпропетровській (59,5%) областях, найнижчі – у Кіровоградській (55,6%), Закарпатській (55,4%), Тернопільській (53,8%), Волинській (50,9%) та Донецькій (50,9%) областях. При цьому, рівень зайнятості населення у віці 15-70 років з повною вищою освітою в усіх регіонах перевищував загальний рівень зайнятості населення, що є свідченням його більш високих конкурентних позицій.

Виявлено негативні тенденції щодо переважання частки звільнених працівників над чисельністю їх прийому за всіма територіями країни (рис. 3). До регіонів з найбільш інтенсивним рухом робочої сили віднесено Одеську, Київську, Черкаську, Вінницьку області та м. Київ.



**Рис. 3. Рівень прийому та вибуття штатних працівників за регіонами України у 2019 році, %**

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України

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. 4).

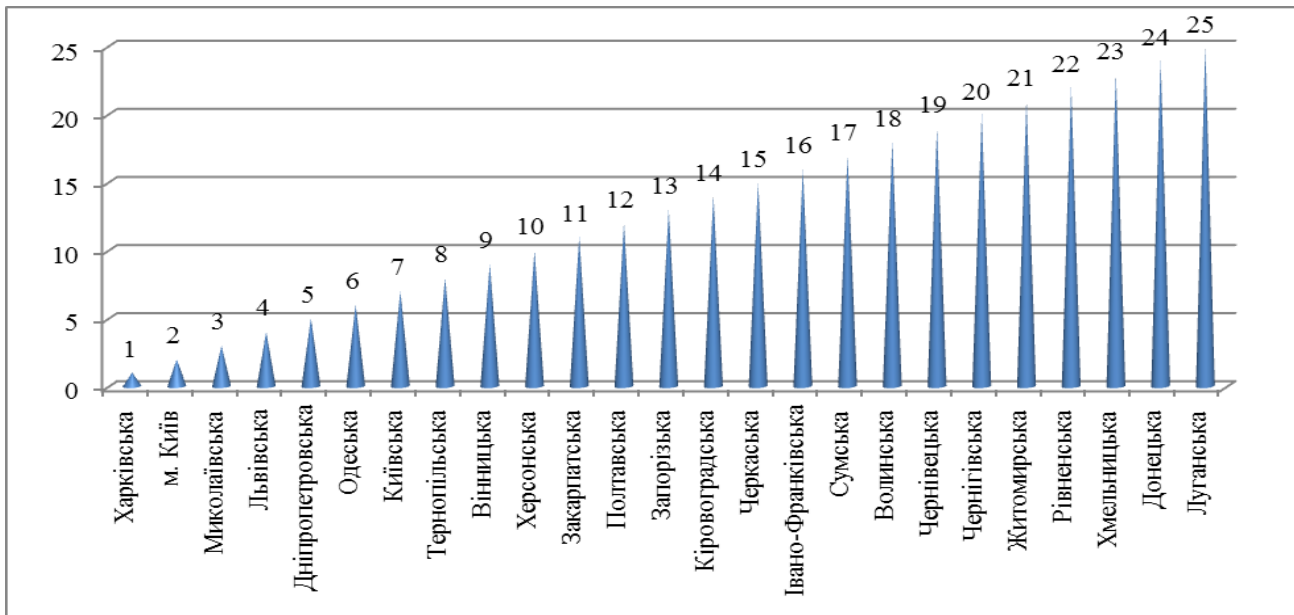


**Рис. 4. Рейтинг регіонів України за питомою вагою населення, що має навички роботи, пов'язані з комп'ютером, у 2019 році, %**  
Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України

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

Суттєво диференціюється і рівень оплати праці за регіонами України. Так, якщо у місті Києві середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2019 році складала 15776 грн, то у Чернівецькій області – лише 8066 грн.

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. 5. 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. 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.



**Рис. 5. Комплексний рейтинг регіонів України за рівнем конкурентоспроможності людських ресурсів у 2019 році**

*Примітка: 1 місце в рейтингу відповідає найкращому значенню з-поміж регіонів, останнє – найгіршому значенню*

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України

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».

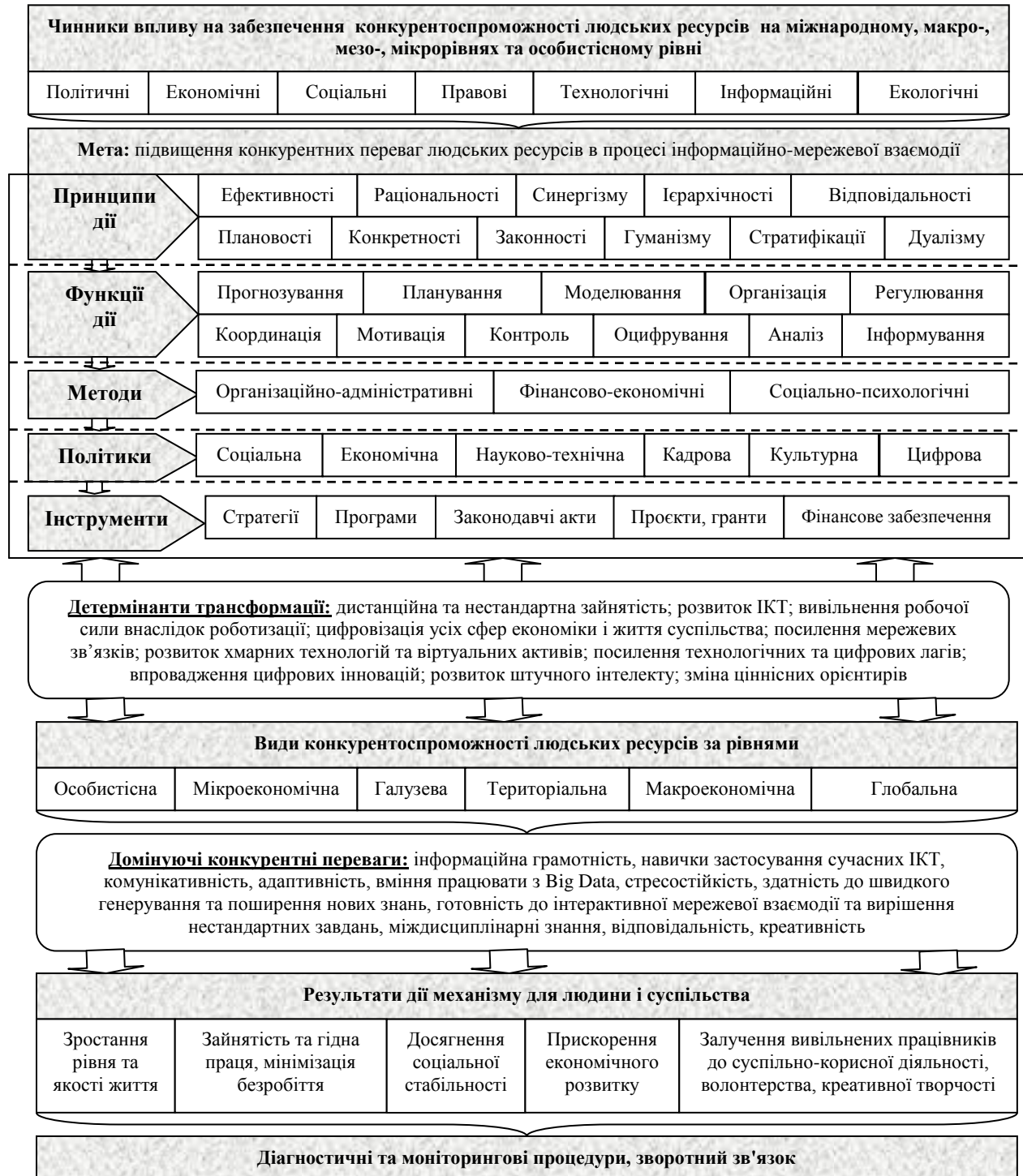
У *третьому розділі «Удосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки»* визначено напрями вдосконалення та структурно-логічну модель соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, інструментарій протидії ризикам та загрозам, методичні засади діагностики конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки.

Запропоновано авторську модель соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки (рис. 6). Специфіка моделі полягає в тому, що вона враховує потребу вдосконалення зазначеного механізму у таких напрямках:

- розвиток цифрової грамотності та рівня інформаційної культури людських ресурсів; формування навичок використання у праці сучасних ІКТ;
- удосконалення комунікативних здібностей та здатності до міжособистісної взаємодії; поліпшення соціальних 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, мінімізація тіньової зайнятості;



- забезпечення соціального захисту громадян країни незалежно від форм зайнятості та місця працевлаштування;
- підвищення якості та інноваційності робочих місць, їх модернізація;
- застосування сучасних засобів стимулювання праці;
- 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;



**Рис. 6. Структурно-логічна модель соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки**

Джерело: складено автором

- 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.

Наведені напрями вдосконалення механізму деталізовано за рахунок виокремлення заходів щодо протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації, включаючи:

1) економічні (забезпечення гідної оплати праці та її справедливого розподілу; підвищення рівня та якості життя населення; оптимізація фінансового забезпечення підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів);

2) соціальні (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);

3) організаційні (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);

4) правові (нормативне врегулювання відносин нестандартної зайнятості; розбудова системи правового захисту трудових мігрантів; приведення законодавчої бази у сфері соціально-трудова відносин до міжнародних стандартів);

5) демографічно-міграційні (розробка системи оптимізації міграційних процесів; сприяння закріпленню молодих фахівців у межах територій; впровадження дієвих програм поліпшення демографічної ситуації);

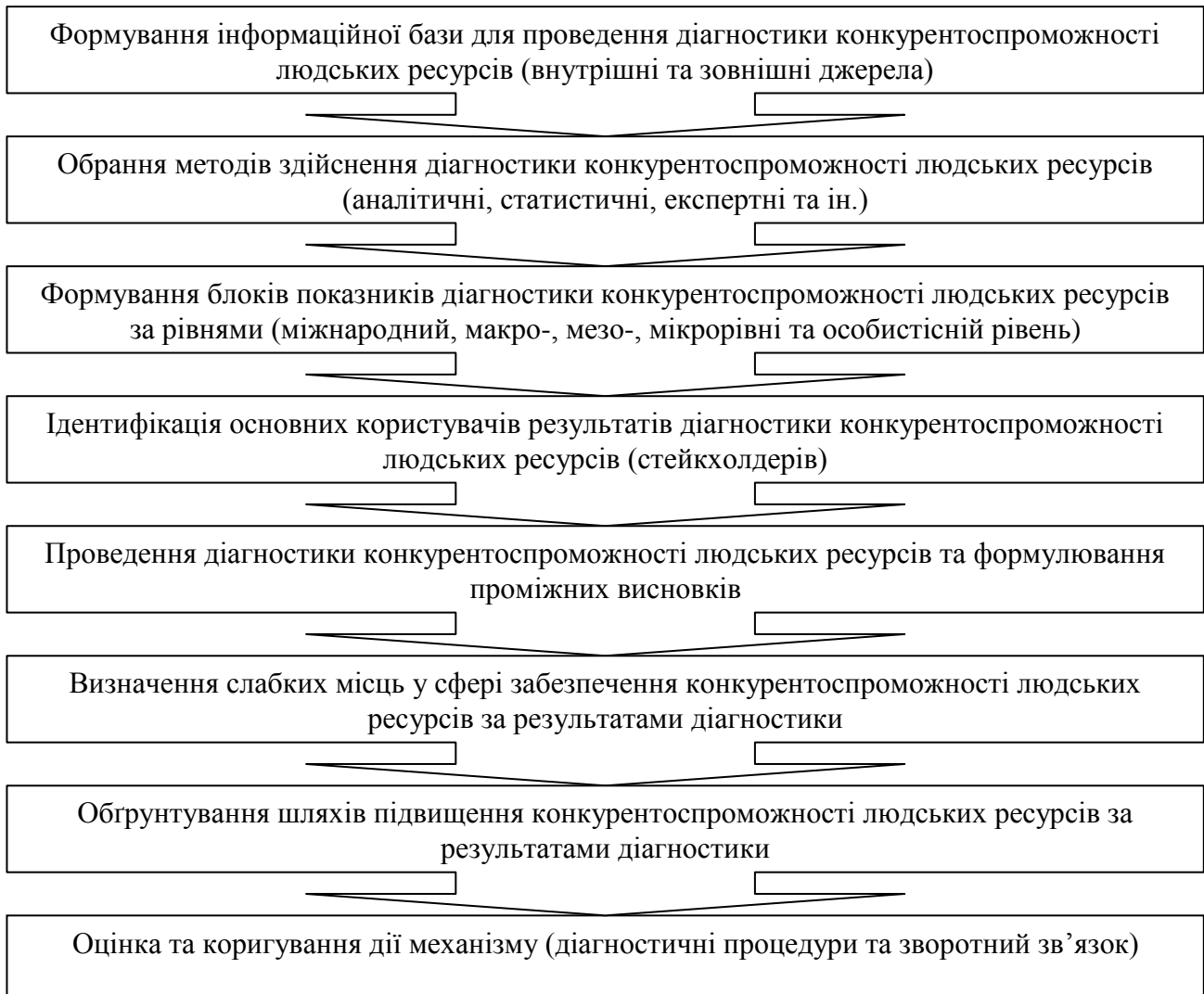
6) освітньо-професійні (підвищення якості і доступності освіти за рахунок її віртуалізації; інклюзивний характер освітніх послуг та їх доступність; дієва система безперервного професійного розвитку);

7) підприємницькі (навчання громадян навичок організації та ведення бізнесу; інформаційна, фінансово-економічна підтримка малого та середнього бізнесу);

8) інформаційні (сприяння розвитку навичок застосування ІКТ; мінімізація інформаційних переважень, у т.ч. за рахунок електронного документообігу; подолання «інформаційних розривів» між територіями країни);

9) культурно-ціннісні (підвищення загальної та інформаційної культури людських ресурсів; трансформація ціннісних настанов щодо використання досягнень цифровізації в контексті гуманізації соціально-трудових відносин).

Запропоновано алгоритм проведення діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки у вигляді взаємопов'язаних етапів (рис. 7).



**Рис. 7. Алгоритм діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки**

Джерело: складено автором

Обґрунтовано, що 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-трудових 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

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-трудова 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 результируючими 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 сформулювати 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 ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ 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.*

## АНОТАЦІЯ

**Кіриченко 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 та види конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Визначено специфіку трансформації підходів та особливості функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. Проведено оцінку міжнародних та державних аспектів забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, що дозволило встановити наявність тісного зв'язку між розвитком навичок людських ресурсів та ІКТ. Здійснено рейтингову оцінку конкурентоспроможності людських ресурсів за регіонами України.

Наведено напрями вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки. Обґрунтовано інструментарій протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. Розроблено методичні засади діагностики конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки.

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

### АННОТАЦИЯ

**Кириченко О. В. Социально-экономический механизм повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях формирования информационно-сетевой экономики. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Центральноукраинский национальный технический университет МОН Украины, Кропивницкий, 2021.

Диссертация посвящена углублению теоретико-методических положений и разработке научных рекомендаций по совершенствованию социально-экономического механизма повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях формирования информационно-сетевой экономики.

Исследовано сущность и виды конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях информационно-сетевой экономики. Определены специфика трансформации подходов и особенности функционирования социально-экономического механизма повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях формирования информационно-сетевой экономики. Проведена оценка международных и государственных аспектов обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов, что позволило установить наличие тесной связи между развитием навыков человеческих ресурсов и ИКТ. Осуществлено рейтинговую оценку конкурентоспособности человеческих ресурсов по регионам Украины.

Приведены направления совершенствования социально-экономического механизма повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях формирования информационно-сетевой экономики. Обоснованно инструментарий противодействия рискам и угрозам в сфере обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов. Разработаны методические основы диагностики конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях информационно-сетевой экономики.

**Ключевые слова:** социально-экономический механизм, конкурентоспособность, человеческие ресурсы, конкурентное преимущество, информационно-сетевая экономика.

### 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 content of essence of forming of competitiveness of human resources in the conditions of informative and network economy was investigated. The classification of types of competitiveness of human resources by the levels was carried out, on the basis of which the significance of global competitiveness in the conditions of modern realities was substantiated. The specifics of the transformation of approaches to the increasing the competitiveness of human resources in the context of digitalization were analyzed. It was established that the current tendencies of informative and network economy (robotization and automation, Industrial revolution 4.0, Big data technologies, Internet of things, intelligence technologies, network interaction, gig-economy, virtualization of work space) have a great influence at the modern labour market. As a result, the processes of remotion and atypical employment, unregulated shadow employment, reduction of demand for the number of obsolete professions while increasing the necessity for modern specialists, the forming of flexible labour relations, global competition between employees, social insecurity in the context of globalization were significantly intensified. The peculiarities of functioning of the socio-economic mechanism of increasing the competitiveness of human resources in the conditions of informative and network economy were systematized.

The assessment of the international and national aspects of ensuring the competitiveness of human resources was carried out, which have been allowed to establish a strong connection between the development of human resources skills, ICT and the resulting indicators of economic development of the world's countries. The existence of problems in the demographic sphere and the significant differentiation of the regions of Ukraine according to the level of socio-economic preconditions for ensuring the competitiveness of human resources were emphasized. The rating assessment of the competitiveness of human resources by regions of Ukraine using the blocks of indicators (demographic and migration, employment and labour market, financial and economic, innovation and information, educational and professional) was conducted.

The directions of improvement of the socio-economic mechanism of the competitiveness of human resources in the conditions of forming the informative and network economy were suggested. This mechanism is aimed at developing of dominant competitive advantages, such as: information literacy, skills of modern ICT using, communication, adaptability, ability to work with Big Data, stress resistance, ability to quickly generate and disseminate a new knowledge, readiness for interactive networking and non-standard tasks solution, interdisciplinary knowledge, responsibility, creativity etc.

The tools for counteracting risks and threats (economic, social, organizational, legal, demographic and migration, educational and professional, entrepreneurial, information, cultural and value risks and threats) in the field of ensuring the competitiveness of human resources in the context of digitalization were substantiated. The methodical bases of diagnostics of the level of competitiveness of human resources in the conditions of forming the informative and network economy was developed. It includes a number of interconnection stages, such as formulation of informational basis, selection of methods, folding of blocks of indicators, identification of the stakeholders in the results of diagnostics, diagnostics itself, appearance of weak sides, forming of the ways for improvement etc.

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