

Кіріченко О. В.

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ ЛЮДИНИ НА ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ

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 [6].

Стосовно першого аспекту, 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.

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 склав 58,2% [1].

Водночас, характеризуючи освітню складову забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, необхідно констатувати наявність певних переваг стосовно працевлаштування осіб з повною вищою освітою. Так, 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 склав 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%.

Значне занепокоєння викликає переважання частки звільнених працівників над чисельністю їх прийому за всіма територіями країни.

Основними причинами переважання питомої ваги звільнених працівників над обсягами прийняття є: 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 [4].

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. 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).

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. 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) [5].

Окрім територіальних асиметрій, на сьогодні суттєво змінюються й самі підходи до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів [2].

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.

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.

Література:

1. 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.
2. Залужний А. Л. Інформаційно-мережеві виміри сучасної економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50 (1). С. 59–63.
3. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика: монографія. Запоріжжя : Мокшанов В. В., 2018. 510 с.
4. Levchenko O., Tkachuk O., Haidoura H. The priorities of forming and development of innovative-integrated structures in Ukraine under the modern conditions. *PIRETS*. 2020. Vol. 08. Issue 01. P. 35–39.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2020).
6. Пляшко О. С. Методичні засади визначення конкурентоспроможності людських ресурсів. *ScienceRise*. 2015. № 4(3). С. 58–62.

Пінік В. В.

здобувач вищої освіти

Кіріченко О. В.

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Стрімкий розвиток сучасної цифрової 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-трудова 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