

investments. Forecasting the situation on the labor market is necessary for the state to prevent structural imbalances in the labor market or mass unemployment.

Higher education makes a significant contribution to the development of individual human capital. The contribution of higher education to individual economic growth is primarily related to improving the quality of work of employees with a high level of education and qualifications. The most important factor of success is the continuous theoretical and practical training of managers of a new type, with a high sense of responsibility for the results of the enterprise. This requires the intensification of research in this area, the development of specific ways and methods of implementing personnel policy, restructuring the formation and use of human resources management of organizations. In the most high-tech, prestigious and highly paid professional fields, preference will be given to freelance graduates.

These considerations require the intensification of research in this area, the development of specific ways and methods of implementing personnel policy, restructuring the formation and use of human resources management of organizations.

**information transparency, higher education institution website, visibility, transparency criteria, educational ratings, transparency efficiency**

*Одержано (Received) 09.09.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 18.09.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*

**УДК 331.5:330.3**

**JEL Classification: J24; O15; O33**

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4\(37\).144-154](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.4(37).144-154)

**О.В. Кіріченко, асист.**

*Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна*

## **Теоретичні аспекти підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки**

Стаття присвячена порівняльному аналізу сутності поняття «конкурентоспроможність» по відношенню до людських ресурсів та інших подібних категорій, ідентифікації їх переваг, недоліків та сфери застосування в умовах цифровізації економіки і життя суспільства. Наведено характеристику рівнів формування конкурентоспроможності людських ресурсів (особистісного, мікроекономічного, галузевого, територіального, макроекономічного та глобального). Запропоновано напрями підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах сучасних реалій.

**людські ресурси, конкурентоспроможність, конкурентна перевага, цифрова економіка, цифровізація**

**О.В. Кириченко, асист.**

*Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Україна*

## **Теоретические аспекты повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в контексте цифровой трансформации экономики**

Статья посвящена сравнительному анализу сущности понятия «конкурентоспособность» по отношению к человеческим ресурсам и другим подобным категориям, идентификации их преимуществ, недостатков и сферы применения в условиях цифровизации экономики и жизни общества. Приведена характеристика уровней формирования конкурентоспособности человеческих ресурсов (личностного, микроэкономического, отраслевого, территориального, макроэкономического и глобального). Предложены направления повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях современных реалий.

**человеческие ресурсы, конкурентоспособность, конкурентное преимущество, цифровая экономика, цифровизация**

**Постановка проблеми.** 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.

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

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** 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 [1]. Колот А.М., Герасименко О.О. аналізують глобальні тренди у сфері трансформації інститутів зайнятості і доходів в умовах сучасних реалій [4]. Петрова І.Л. характеризує загальну новітню динаміку змін на ринку праці в контексті формування середнього класу [9]. Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. розглядають роль людського капіталу у якості ключової передумови економічного зростання на інноваційних засадах [5]. Семикіна М.В., Семикіна А.В., Голбанос С.С. визначають особливості формування конкурентоспроможності людського капіталу у межах молодіжного сегменту ринку праці [12]. Даневич М.В. розглядає еволюцію наукової думки у сфері забезпечення конкурентоспроможності працівників на ринку праці регіону [2]. Шубалий О.М. зосереджує увагу на теоретичних аспектах

конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці [14]. Урсакій Ю.А. [13], а також Леган І.М. [6] досліджують конкурентоспроможність персоналу на мікроекономічному рівні. Мартинюк І.В. наводить характеристику факторів конкурентоспроможності працівників в процесі трудових відносин [7]. Рощина Н.В., Борданова Л.С. аналізують чинники конкурентоспроможності персоналу та різні підходи до класифікації видів конкурентоспроможності [10]. Мороз О.С. вивчає проблеми і пріоритети інвестиційного забезпечення формування конкурентоспроможності трудового потенціалу в Україні [8]. Калініченко Д.Р. досліджує специфіку формування конкурентоспроможності людського капіталу в процесі розвитку національної економіки у глобальному вимірі [3].

Водночас, вважаємо, що недостатньо дослідженими залишаються питання визначення найбільш важливих конкурентних переваг людських ресурсів у глобалізованому світі, підвищення конкурентоспроможності людини в умовах цифровізації економічних і соціально-трудова відносин.

**Постановка завдання.** Метою статті є вивчення теоретичних основ підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів з урахуванням трансформації змісту конкуренції в контексті цифрової економіки, впливу низки чинників внутрішнього та зовнішнього спрямування, типологізації видів конкурентоспроможності людських ресурсів та обґрунтування на цій основі напрямів зростання конкурентних переваг людських ресурсів в умовах глобалізованого інформаційно-мережевого суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз еволюції 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.

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 [1].

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 [2].

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-трудова відносин певного регіону [14].

Конкурентоспроможність окремого працівника, як відмічає Урсакий Ю.А., становлять його реальні і потенційні здібності, професійно-ділові якості, спроможність до виявлення ініціативи, відповідальності, винахідливості, що в сукупності дозволяють одержати переваги над рештою працівників певного фаху і протистояти конкуренції на конкретному ринку праці [13].

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 [7].

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 [6].

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 [8].

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 [3].

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 [5].

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 [8].

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).

Таблиця 1 – 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 макrorівнях, 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» [11].

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) [6]. Тобто мова йде про те, що процес набуття певних конкурентних переваг 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.

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 [10].

Петрова І.Л. серед факторів змін на сучасному ринку праці виокремлює політичні, економічні, соціальні, технологічні, правові та екологічні [9].

Стосовно чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу 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 [12].

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 [4].

Зважаючи на викладене, в умовах сучасних реалій найбільш слушною вважаємо класифікацію видів конкурентоспроможності людських ресурсів за рівнями (табл. 2), 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 2 – Класифікація видів конкурентоспроможності людських ресурсів за рівнями

Вид	Змістовна характеристика
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
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

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

Тому, до напрямів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифрової трансформації економіки вважаємо за доцільне віднести такі:

- 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.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, в умовах цифрової трансформації економіки теоретичні, методичні та прикладні засади підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів набувають безпрецедентних змін. На основі аналізу сучасних наукових підходів до розуміння сутності понять «конкурентоспроможність людських ресурсів» та інших взаємопов'язаних категорій визначено, що в контексті цифровізації існує доцільність застосування підходу до вивчення процесу формування конкурентних переваг саме людських ресурсів, оскільки це дозволяє розглядати конкурентні переваги по відношенню до всіх вікових категорій осіб та на всіх етапах формування й розвитку конкурентоспроможності.

Вивчення підходів до класифікації видів конкурентоспроможності людських ресурсів надало змогу запропонувати підхід, який полягає у виокремленні різних рівнів конкурентних переваг – особистісного, мікроекономічного, галузевого, територіального, макроекономічного та глобального. При цьому було підкреслено актуальність формування та розвитку глобальної конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах сучасних реалій.

Запропоновано 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 інформаційно-комунікативних технологій.

Перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі вбачаємо у необхідності формування шляхів удосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах становлення інформаційно-мережевої економіки, пошуку шляхів більш ефективного використання сучасних інструментів розвитку конкурентних переваг людини під час цифровізації усіх сфер соціально-економічного життя.

## Список літератури

1. Грیشнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. №1. С. 3-7.
2. 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.
3. Калініченко Д.Р. Розвиток людського капіталу в системі ключових факторів конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2017. №12(52). С. 634-638.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Мартинюк І.В. Загальна характеристика фактору конкурентоспроможності працівника в трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. №27. С. 384-392.
8. 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.
9. Петрова І.Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. №2. С. 42-48.
10. Рощина Н.В., Борданова Л.С. Визначальні чинники конкурентоспроможності персоналу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. №3. С. 46-50.

11. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №12. С. 132-139.
12. 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.
13. Урсакий 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.
14. Шубалий О.М. Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці. *Економічний форум*. 2017. №2. С. 164-171.

## References

1. Hrishnova, O., & Synenko, V. (2015) Konkurentospromozhnist' vysokokvalifikovanykh pratsivnykiv na mizhnarodnomu rynku pratsi: problemy i vyklyky [Competitiveness of highly skilled workers in the international labor market: problems and challenges] *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labour. 1*, 3-7 [in Ukrainian].
2. Danevych, M.V. (2012) Konkurentospromozhnist' pratsivnykiv na rehional'nomu rynku pratsi: evoliutsiia naukovykh uiaвлен' [Competitiveness of workers in the regional labor market: the evolution of scientific ideas] *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific works of Kirovograd National Technical University. Economic sciences*, 22(1), 317-322 [in Ukrainian].
3. Kalinichenko, D.R. (2017) Rozvytok liuds'koho kapitalu v systemi kliuchovykh faktoriv konkurentospromozhnosti natsional'noi ekonomiky v umovakh hlobalizatsii [Development of human capital in the system of key factors of competitiveness of the national economy in the context of globalization] *Molodyj vchenyj – Young scientist*, 12(52), 634-638 [in Ukrainian].
4. Kolot, A.M., & Herasymenko, O.O. (2018) Instytuty zajniatosti i dokhodiv v novij ekonomitsi: hlobal'ni trendy [Employment and income institutions in the new economy: global trends] *Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii – Problems of economics and political economy*, 1, 195-235 [in Ukrainian].
5. Levchenko, O.M., Plynokos, D.D., & Tkachuk, O.V. (2015) Liuds'kyj kapital iak chynnyk innovatsijnoho rozvytku natsional'noi ekonomiky Ukrainy [Human capital as a factor of innovative development of the national economy of Ukraine] *Derzhava ta rehiony. Seriia: Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and regions. Series: Economics and Entrepreneurship*, 5, 3-9 [in Ukrainian].
6. Lehan, I.M. (2019) Konkurentospromozhnist' personalu pidpriemstva: teoretyko-metodolohichnyj aspekt [Competitiveness of the enterprise personnel: theoretical and methodological aspect] *Vcheni zapysky Tavrijs'koho natsional'noho universytetu imeni V.I. Vernads'koho. Seriia: Ekonomika i upravlinnia – Scientific notes of Tavriya National University named after V.I. Vernadsky. Series: Economics and Management*, 30(69), 2, 127-132 [in Ukrainian].
7. Martyniuk, I.V. (2013) Zahal'na kharakterystyka faktoru konkurentospromozhnosti pratsivnyka v trudovykh vidnosynakh [General characteristics of the factor of employee competitiveness in labour relations] *Aktual'ni problemy prava: teoriia i praktyka – Current issues of law: theory and practice*, 27, 384-392 [in Ukrainian].
8. Moroz, O.S. (2017) Investuvannia u trudovij potentsial Ukrainy: problemy i napriamy ikh vyrishennia [Investing in the labour potential of Ukraine: problems and directions of their solution] *Ekonomichnyj visnyk Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii – Economic Bulletin of the Zaporozhye State Engineering Academy*, 6-2(12), 43-47 [in Ukrainian].
9. Petrova, I.L. (2018) Zminy na rynku pratsi iak faktor formuvannia seredn'oho klasu v Ukraini [Changes in the labour market as a factor in the formation of the middle class in Ukraine] *Rynok pratsi ta zajniatist' naseleння – Labour market and employment*, 2, 42-48 [in Ukrainian].
10. Roschyna, N.V., & Bordanova, L.S. (2017) Vyznachal'ni chynnyky konkurentospromozhnosti personalu [Determinants of staff competitiveness] *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, 3, 46-50 [in Ukrainian].
11. Sardak, S.E. (2012) Evoliutsiia pohliadiv na zmist i rol' liuds'kykh resursiv u suspil'nomu postupi [Evolution of views on the content and role of human resources in social progress] *Aktual'ni problemy ekonomiky – Actual economic problems*, 12, 132-139 [in Ukrainian].
12. Semykina, M.V., Semykina, A.V., & Holbanos, S.S. (2015) Konkurentospromozhnist' liuds'koho kapitalu na molodizhnomu rynku pratsi [Competitiveness of human capital in the youth labour market] *Zbirnyk*

- naukovykh prats' Natsional'noho universytetu korablebuduvannia – Collection of scientific works of the National University of Shipbuilding*, 3, 110-117 [in Ukrainian].
13. Ursakij, Yu.A. (2015) Konkurentospromozhnist' personalu iak kliuchovyj chynnyk pidvyschennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Competitiveness of staff as a key factor in increasing the competitiveness of the enterprise] *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic Sciences*, 10(4), 147-149 [in Ukrainian].
  14. Shubalyj, O.M. (2017) Teoretychni zasady doslidzhennia konkurentospromozhnosti pratsivnykiv na rehional'nomu rynku pratsi [Theoretical bases of research of competitiveness of workers in the regional labour market] *Ekonomichnyj forum – Economic forum*, 2, 164-171 [in Ukrainian].

**Kirichenko Olha**, Assistant Lecturer

*Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Theoretical Aspects of Improving the Competitiveness of Human Resources in the Context of Digital Transformation of the Economy**

The paper is devoted to the comparative analysis of the essence of the concept of "competitiveness" in relation to human resources and other similar categories, identification of their advantages, disadvantages and scope in terms of digitalization of the economy and society. It was determined that in the context of digitalization it is expedient to apply the approach to studying the process of forming the competitive advantages of human resources, as allows to consider the competitive advantages in relation to all age groups and at all stages of forming and development of competitiveness.

Today, such qualitative advantages as the ability of intensive using of the modern information and communication technologies, digital literacy, interpersonal skills, ability to work in a team, focus on achieving the end result are becoming very important.

The characteristics of the levels of forming of the competitiveness of human resources (personal, microeconomic, sectoral, territorial, macroeconomic and global) were given. The urgency of forming and development of global competitiveness of human resources in the conditions of modern realities was emphasized.

It was emphasized that along with the traditional forms of employment on a permanent basis, temporary, remote, non-standard employment is becoming more widespread, providing greater freedom of choice for both employers and employees (the best performer or place of work).

The directions of improving the competitiveness of human resources in the context of digital transformation of the economy lying in the plane of development of their personal and business qualities, improvement of measures of the state regulatory influence, maintenance of quality of workplaces, consideration of specifics and the features of employment with application of information and communication technologies were offered.

**human resources, competitiveness, competitive advantage, digital economy, digitalization**

*Одержано (Received) 14.07.2020*

*Прорецензовано (Reviewed) 28.07.2020*

*Прийнято до друку (Approved) 28.09.2020*