

УДК 331.3(330.3)

JEL Classification: J24; O15; O33

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.5\(38\).131-140](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2020.5(38).131-140)

О.В. Кіріченко, асист.

Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів: напрями вдосконалення в умовах формування інформаційно-мережевої економіки

У статті досліджено міжнародні компаратори формування конкурентних переваг людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Наведено концептуальну схему соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, яка відображає основні його складові. Обґрунтовано шляхи поліпшення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки, що включають засоби протидії ризикам і загрозам у сфері формування конкурентних переваг людських ресурсів. Запропоновано послідовність діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах цифровізації.

соціально-економічний механізм, конкурентоспроможність, людські ресурси, інформаційно-мережева економіка, ризик, загроза, діагностика

О.В. Кириченко, ассист.

Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий, Украина

Социально-экономический механизм повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов: направления совершенствования в условиях формирования информационно-сетевой экономики

В статье исследованы международные компараторы формирования конкурентных преимуществ человеческих ресурсов в условиях информационно-сетевой экономики. Приведено концептуальную схему социально-экономического механизма повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов, которая отражает основные его составляющие. Обоснованы пути улучшения социально-экономического механизма повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях информационно-сетевой экономики, включая средства противодействия рискам и угрозам в сфере формирования конкурентных преимуществ человеческих ресурсов. Предложена последовательность диагностики уровня конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях цифровизации.

социально-экономический механизм, конкурентоспособность, человеческие ресурсы, информационно-сетевая экономика, риск, угроза, диагностика

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

Це, у свою чергу, потребує запровадження принципово відмінних підходів до забезпечення й підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, які виступають ключовим драйвером активізації інформаційно-мережевої взаємодії у загрозах у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. Зокрема, працівники повністю або частково вивільняються від виконання певних видів рутинної

праці, пришвидшуються процеси інформаційного обміну, зростає кількість часу для глобальному світовому соціально-економічному просторі. Розвиток інформаційно-мережевої економіки створює як численні переваги, так і містить низку ризиків та саморозвитку, креативної творчої праці тощо. Створюються передумови для зростання конкурентних переваг працівників, які володіють навичками використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), застосування платформ дистанційного зв'язку, працювати з Big Data, високим рівнем креативного мислення, емоційного інтелекту, гнучкістю, адаптивністю й самоорганізованістю.

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

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування і розвитку людських ресурсів, забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці виступають предметом наукових досліджень численних вітчизняних фахівців. Зокрема, Шаульська Л. характеризує основні компоненти та засоби регулювання розвитку людських ресурсів у процесі становлення економіки нового типу [8]. Лаптев В. та Іванова О. розглядають людські ресурси у якості ключового чинника підвищення ефективності виробництва та складової інвестування у майбутній соціально-економічний розвиток [3]. Сардак С. наводить еволюційні аспекти трансформації змісту і ролі людських ресурсів в процесі суспільного розвитку [7]. Никифорова В. аналізує сучасні теоретичні положення щодо розуміння сутності категорії людських ресурсів [5]. Єлейко І. та Остапів Х. досліджують специфіку управління людськими ресурсами у міжнародному вимірі [1]. Левченко О., Плинокос Д., Ткачук О. визначають інноваційні аспекти розвитку людського капіталу в Україні [4]. Ковтун Н. аналізує процес формування конкурентних переваг людських ресурсів та їх роль у розбудові національної економіки [2]. Псюк Р. приділяє увагу питанням розвитку людських ресурсів в контексті інтенсифікації діяльності у зовнішньоекономічному вимірі [6].

Разом з тим, сучасні аспекти формування та функціонування соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів під час активізації процесів інформаційно-мережевої взаємодії потребують більш ґрунтовного висвітлення та аналізу.

Постановка завдання. Метою дослідження є оцінювання передумов, специфіки функціонування та шляхів поліпшення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті становлення інформаційно-мережевої економіки.

Виклад основного матеріалу. Специфіка формування і розвитку конкурентних переваг людських ресурсів на сьогодні визначається дією низки принципово нових явищ і процесів. Цілком погоджуємося з думкою Шаульської Л., яка відносить до цих процесів суттєву трансформацію у сфері зайнятості, поглиблення інформатизації та інтелектуалізації економічного поступу, ціннісну переорієнтацію сучасних працівників [8]. Тобто, в умовах сучасних реалій конкурентоспроможність людських ресурсів формується під впливом пріоритетів цифрової економіки, висуваючи на перший план здатність до генерування знань, комунікативність, креативність, навички ефективного застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій у повсякденній трудовій діяльності.

Сучасні тенденції формування інформаційно-мережевої економіки відображено на рис. 1.



Рисунок 1 – Сучасні тенденції формування інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено автором

Свідченням актуальності вищезазначених тенденцій слугує вивчення відповідних показників розвитку людських ресурсів та знаннєвої трансформації економічних процесів у міжнародному вимірі. Зокрема, проаналізувавши значення індексу людського розвитку за країнами світу у 2019 році, можемо констатувати, що найвищі його значення були зафіксовані у Швейцарії (0,955), Німеччині (0,947), Швеції (0,945), Австралії (0,944), Нідерландах (0,944), Данії (0,940). Україна ж мала досить суттєво нижче значення індексу людського розвитку (0,779), межуючи з такими країнами, як Грузія (0,812) та Китай (0,761). Оскільки даний показник містить три ключові компоненти (тривалість здорового життя, освіченість та гідний рівень життя), можемо констатувати, що найбільше відставання України від розвинених країн світу має місце за економічною складовою, зважаючи на низький рівень валового національного доходу на душу населення [9].

Аналіз позицій країн світу за індексом людського капіталу у 2020 році дозволив виявити, що найвище значення серед усіх країн світу було притаманне Сінгапуру (0,88), також високими є рівні індексу у Канаді (0,80), Фінляндії (0,80), Японії (0,80), Швеції (0,80). В Україні індекс людського капіталу становив 0,63, а близькі значення даного показника мали місце у Туреччині (0,65), Китаї (0,65), Болгарії (0,61) [11].

Вагомий практичний інтерес становить дослідження складових глобального інноваційного індексу, що безпосередньо пов'язані із формуванням конкурентних переваг людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. До таких показників у складі глобального інноваційного індексу вважаємо за доцільне віднести рівень розвитку ІКТ, наявність працівників у знаннєвій сфері, генерування знань, дифузії знань та онлайн-креативність (табл. 1).

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

Таблиця 1 – Мiжнароднi компаратори формування конкурентних переваг людських ресурсiв в умовах iнформацiйно-мережевої економiки, 2019 рiк (у складi глобального iнновацiйного iндексу)

	Рiвень розвитку IКТ	Працiвники у сферi знань	Генерування знань	Дифузiя знань	Онлайн-креативнiсть
Австралiя	88,6	53,0	42,5	20,3	51,5
Австрiя	82,1	60,9	48,5	37,6	50,1
Болгарiя	76,2	43,4	19,9	35,3	26,5
Великобританiя	93,6	59,6	66,2	51,8	61,6
Грецiя	80,6	36,0	24,5	22,3	27,4
Грузiя	64,8	30,0	19,5	12,5	19,4
Данiя	92,4	65,6	62,0	42,5	68,6
Естонiя	86,0	51,8	29,6	41,8	56,6
Израїль	80,7	61,4	52,9	72,9	57,6
Индiя	63,3	25,9	19,8	54,0	9,1
Испанiя	88,2	46,3	37,1	34,7	34,6
Италiя	83,7	38,8	41,9	32,1	31,6
Канада	85,3	48,3	49,3	34,9	50,6
Китай	75,8	77,9	70,4	44,5	4,1
Латвiя	70,8	44,8	17,5	42,7	32,9
Молдова	69,0	30,8	31,7	25,4	18,0
Нiдерланди	91,0	59,3	65,7	61,8	72,4
Нiмеччина	88,5	65,0	68,0	45,8	59,1
Польща	81,1	44,7	28,9	35,3	30,5
Португалiя	83,8	41,8	33,2	26,0	38,5
Румунiя	69,1	38,6	15,3	43,3	21,0
Сiнгaпур	90,6	68,5	35,8	57,5	46,8
Словаччина	74,8	43,6	23,0	34,3	26,7
Словенiя	77,9	59,0	37,9	28,7	40,3
США	90,4	69,8	72,8	45,9	50,4
Туреччина	74,5	34,2	24,9	14,7	15,8
Угорщина	71,5	40,9	23,2	44,6	32,7
Україна	58,8	39,0	41,6	35,0	27,3
Фiнляндiя	87,7	66,9	64,2	65,9	65,2
Францiя	90,8	60,6	46,8	49,1	45,6
Хорватiя	72,2	39,6	24,3	30,9	25,5
Чехiя	68,1	48,2	39,5	44,4	42,8
Швейцарiя	85,8	74,0	87,9	57,9	68,3
Швецiя	89,0	76,8	76,0	63,9	66,4
Японiя	90,2	65,1	57,2	49,8	24,2

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

Джерело: складено за даними мiжнародної статистики [10]

Стосовно показника працевлаштування у сфері знань можемо констатувати найбільш високі позиції Китаю (77,9), Швеції (76,8), Швейцарії (74,0), США (69,8) та Сінгапуру (68,5). Найнижчий рівень працевлаштування у знаннєвій сфері зафіксовано в Індії (25,9), Грузії (30,0), Молдові (30,8), Туреччині (34,2) та Греції (36,0). Для України характерним є також вкрай низьке значення даного показника, який склав 39,0, що є свідченням негативної ситуації в контексті розвитку інтелектуальної зайнятості й конкурентоспроможності людських ресурсів.

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

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

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

Отже, наведені міжнародні компаратори свідчать про нагальну необхідність вжиття дієвих заходів щодо підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в Україні у глобалізованому світовому економічному просторі. З цією метою має бути розроблений та запроваджений дієвий соціально-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів за умов активізації процесів інформаційно-мережевої взаємодії. Складові такого механізму узагальнено на рис. 2.

Запропонований механізм включає: чинники впливу (політичні, економічні, соціальні, правові, технологічні, інформаційні, екологічні); принципи (ефективності, раціональності, синергізму, ієрархічності, відповідальності, плановості, конкретності, законності, гуманізму, стратифікації, дуалізму); 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, проєкти, гранти, фінансове забезпечення).

До пріоритетних напрямів удосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах формування інформаційно-мережевої економіки вважаємо за доцільне віднести:

- 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 тощо.



Рисунок 2 – Складові соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено автором

В контексті поліпшення функціонування зазначеного механізму доцільно реалізувати відповідні засоби протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів під час цифровізації, включаючи економічні, соціальні, організаційні, правові, демографічно-міграційні, освітньо-професійні, підприємницькі, інформаційні (табл. 2).

Таблиця 2 – Шляхи протидії ризикам та загрозам у сфері забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в контексті цифровізації

Види ризиків та загроз	Шляхи протидії
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення гідної оплати праці та її справедливого розподілу; - підвищення рівня та якості життя населення; - оптимізація фінансового забезпечення підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів
Соціальні	<ul style="list-style-type: none"> - сприяння розвитку системи соціального захисту людських ресурсів; - захист життя та здоров'я громадян; - мінімізація негативних соціальних трендів; - соціальна згуртованість в умовах віртуалізації; - подолання тенденцій соціального виключення

Продовження таблиці 2

Організаційні	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення стратегічного та програмно-цільового характеру соціальних перетворень; - створення висококонкурентних робочих місць; - оптимізація відносин праці та зайнятості, подолання безробіття та неформальної зайнятості; - горизонтальна інтеграція, налагодження взаємодії
Правові	<ul style="list-style-type: none"> - нормативне врегулювання відносин нестандартної зайнятості; - розбудова системи правового захисту трудових мігрантів; - приведення законодавчої бази у сфері соціально-трудова відносин до міжнародних стандартів
Демографічно-міграційні	<ul style="list-style-type: none"> - розробка системи оптимізації міграційних процесів; - сприяння закріпленню молодих фахівців у межах територій; - впровадження дієвих програм поліпшення демографічної ситуації
Освітньо-професійні	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення якості і доступності освіти; - інклюзивний характер освітніх послуг; - дієва система безперервного професійного розвитку
Підприємницькі	<ul style="list-style-type: none"> - навчання громадян навичок організації та ведення бізнесу; - інформаційна, фінансово-економічна підтримка малого та середнього бізнесу
Інформаційні	<ul style="list-style-type: none"> - сприяння розвитку навичок застосування ІКТ; - мінімізація інформаційних переважень, у т.ч. за рахунок електронного документообігу; - подолання «інформаційних розривів»

Джерело: складено автором

Важливе значення має також проведення діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки. Послідовність такої діагностики представлено на рис. 2 у вигляді взаємопов'язаних етапів.

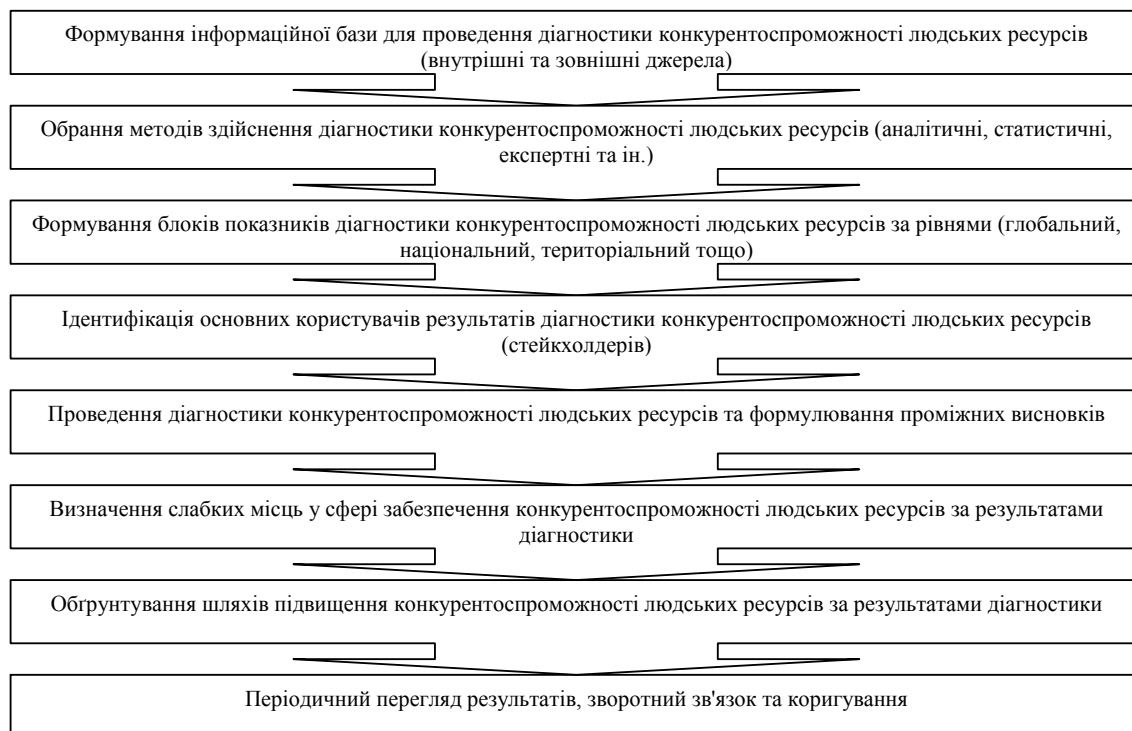


Рисунок 2 – Схема діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки

Джерело: складено автором

Отже, завдяки запровадженню відповідних напрямів поліпшення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, реалізації низки заходів щодо протидії ризикам і загрозам у сфері людського розвитку, проведенню своєчасної діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів можливо досягнути суттєвого ефекту, спрямованого на зростання доходу та якості життя населення, інтенсифікацію сталого інноваційного розвитку країни в умовах становлення інформаційно-мережевої економіки.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На підставі проведених досліджень встановлено, що в умовах інформаційно-мережевої економіки до найбільш значущих конкурентних переваг людських ресурсів належать їх здатність до створення новітніх знань, комунікативні і креативні здібності, спроможність до застосування новітніх інформаційно-комунікативних технологій в процесі праці.

У порівнянні з розвиненими країнами світу Україна займає доволі низькі місця за показниками рівня розвитку інформаційно-комунікативних технологій, працевлаштування у сфері знань, генерування знань, дифузії знань та онлайн-креативності. Зважаючи на це, актуалізується доцільність пошуку напрямів вдосконалення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в процесі цифровізації усіх сфер економіки і життя суспільства.

Розроблена авторська схема складових соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів містить відповідні чинники впливу, принципи, функції, методи, політики та інструменти. Відзначено, що основні вектори дії даного механізму повинні бути спрямовані на формування цифрових компетентностей та інформаційної культури, мінімізацію «цифрового розриву», оволодіння засобами застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій у практичній діяльності, поліпшення навичок комунікації та інтерактивної взаємодії, соціальних навичок, стимулювання здатності до пошуку креативних ідей та нововведень тощо.

Констатовано, що суттєве поліпшення соціально-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в процесі цифровізації можливе за рахунок подолання низки ризиків і загроз, що лежать в площині економічної, соціальної, організаційної, правової, демографічно-міграційної, освітньо-професійної, підприємницької, інформаційної взаємодії.

Розроблено схему проведення діагностики рівня конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки у вигляді взаємопов'язаних етапів (формування інформаційної бази, обрання методів, складання блоків показників, ідентифікація користувачів результатів діагностики, проведення діагностики, визначення слабких місць, розробка напрямів удосконалення, зворотний зв'язок та коригування).

Перспективи подальших наукових пошуків за тематикою дослідження полягають у доцільності деталізації методів, важелів та інструментів дії механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, врахуванні тенденцій трансформації ринку праці та зайнятості населення в умовах стрімкого поширення інформаційно-комунікативних технологій, інтенсифікації процесів інформаційно-мережевої взаємодії в економіці і суспільстві.

Список літератури

1. Слейко І., Остапів Х. Особливості управління людськими ресурсами у міжнародному бізнесі. *Вісник Львівського університету. Серія: Міжнародні відносини*. 2017. Вип. 42. С. 285-293.

2. Ковтун Н.С. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці. *Бізнес Інформ*. 2014. №4. С. 29-34.
3. Лаптев В.І., Іванова О.Ю. Людські ресурси – фактор виробництва або інвестиції у майбутнє. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Харків, 30-31 березня 2017 року. Харків: ФОП Панов А.М., 2017. С. 236-238.
4. 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.
5. Никифорова В.Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів. *Економіка розвитку*. 2013. №2(66). С. 60-66.
6. Псюк Р.М. Особливості управління розвитком людських ресурсів в умовах активізації зовнішньоекономічної діяльності підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 27(2). С. 41-46.
7. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №12(138). С. 132-139.
8. Шаульська Л.В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. *Економіка і організація управління*. 2018. №4(32). С. 7-16.
9. Human Development Index 2020. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking> (дата звернення: 28.11.2020).
10. The Global Innovation Index (GII) 2020: Who Will Finance Innovation? URL: <https://www.globalinnovationindex.org> (дата звернення: 30.11.2020).
11. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. URL: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/152967.pdf> (дата звернення: 25.11.2020).

References

1. Yelejko, I., & Ostapiv, Kh. (2017) Osoblyvosti upravlinnia liuds'kymy resursamy u mizhnarodnomu biznesi [Features of human resource management in international business] *Visnyk L'vivs'koho universytetu. Seriya: Mizhnarodni vidnosyny – Bulletin of Lviv University. Series: International Relations* 42, 285-293 [in Ukrainian].
2. Kovtun, N.S. (2014) Formuvannia konkurentnykh perevah liuds'kykh resursiv u natsional'niy ekonomitsi [Formation of competitive advantages of human resources in the national economy] *Biznes Inform – Business Inform* 4, 29-34 [in Ukrainian].
3. Laptiev, V.I., & Ivanova, O.Yu. (2017) Liuds'ki resursy – faktor vyrobnytstva abo investytsii u majbutnie [Human resources – a factor of production or investment in the future] *Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: teoriia ta praktyka. Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii – Modern problems of enterprise management: theory and practice. Proceedings of the international scientific-practical conference* 236-238 [in Ukrainian].
4. 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. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo – State and regions. Series: Economics and Entrepreneurship* 5, 3-9 [in Ukrainian].
5. Nykyforenko, V.H. (2013) Suchasni pidkhody do onovlennia poniat' schodo rozvytku liuds'kykh resursiv [Modern approaches to updating the concepts of human resource development] *Ekonomika rozvytku – Economics of Development* 2(66), 60-66 [in Ukrainian].
6. Psiuk, R.M. (2017) Osoblyvosti upravlinnia rozvytkom liuds'kykh resursiv v umovakh aktyvizatsii zovnishn'oekonomichnoi diial'nosti pidpriemstv [Features of management of development of human resources in the conditions of activation of foreign economic activity of the enterprises] *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya: Ekonomika i menedzhment – Scientific Bulletin of the International Humanities University. Series: Economics and Management* 27(2), 41-46 [in Ukrainian].
7. 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].
8. Shaul's'ka, L.V. (2018) Liuds'ki resursy novoi ekonomiky: kliuchovi komponenty ta efektyvnist' rehuliuвання [Human resources of the new economy: key components and efficiency of regulation]

- Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia – Economics and organization of management* 4(32), 7-16 [in Ukrainian].
9. Human Development Index 2020. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking> (Last access: 28.11.2020) [in English].
 10. The Global Innovation Index (GII) 2020: Who Will Finance Innovation? URL: <https://www.globalinnovationindex.org> (Last access: 30.11.2020). [in English].
 11. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. URL: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/152967.pdf> (Last access: 25.11.2020). [in English].

Kirichenko Olha, Assistant Lecturer

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Socio-economic Mechanism of Increasing the Competitiveness of Human Resources: Areas for Improvement Under the Conditions of Information and Network Economy Formation

The paper examines the international comparators of the formation of competitive advantages of human resources under the conditions of information and network economy. This allowed to establish that in comparison with the developed countries of the world Ukraine ranks are quite low in terms of the level of development of information and communication technologies, employment in the field of knowledge, knowledge generation, knowledge diffusion and online creativity.

The conceptual scheme of the socio-economic mechanism of human resources competitiveness increasing was suggested. The main components of this mechanism include influencing factors, principles, functions, methods, policies and tools.

The ways of improvement of the socio-economic mechanism of the human resources competitiveness increasing in the information-network economy were marked out. They include the formation of digital competencies and information culture, minimizing the "digital divide", mastering the means of applying modern information and communication technologies in practice, improving communication skills and interactive interaction, social skills, stimulating the ability to find creative ideas and innovations etc.

It was stated out that a significant improvement of the socio-economic mechanism of the human resources competitiveness increasing in the digitalization process is possible by overcoming a number of risks and threats that lie in the plane of economic, social, organizational, legal, demographic-migration, educational-professional, business, information interaction.

The scheme of diagnostics of the level of human resources competitiveness under the conditions of information and network economy in the form of interconnected stages (formation of information base, choice of methods, compilation of blocks of indicators, identification of users of diagnostic results, diagnostics itself, identification of weaknesses, development of directions of improvement, feedback and adjustment) was worked out.

socio-economic mechanism, competitiveness, human resources, information and network economy, risk, threat, diagnostics

Одержано (Received) 26.11.2020

Прорецензовано (Reviewed) 05.12.2020

Прийнято до друку (Approved) 21.12.2020