

# ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

---

---

УДК 331.5:330.3

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2020-6-22>

**Кіріченко О.В.**

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності  
Центральноукраїнського національного технічного університету

**Kirichenko Olha**

Assistant Lecturer, Department of Economy,  
Management and Commercial Activity  
Central Ukrainian National Technical University

## ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

## PECULIARITIES OF SUPPORTING COMPETITIVENESS OF HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF ORGANIZING THE INFORMATION NETWORK ECONOMY

*Стаття присвячена вивченню особливостей забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів під час становлення економіки інформаційно-мережевого типу. Розглянуто методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів та наукові погляди на роль інформаційно-мережевої економіки у формуванні сучасного соціально-економічного простору. Акцентовано увагу на впливі реалій сьогодення в контексті трансформації підходів до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, серед яких виокремлено посилення територіальних асиметрій, зміну умов функціонування ринку праці, перегляд пріоритетів щодо важливості конкурентних переваг людських ресурсів та інструментів їх підвищення. Розглянуто регіональні відмінності у сфері зайнятості населення в цілому та осіб з повною вищою освітою, обсягів приходу та вибуття працівників, оплати праці та навичок населення працювати з комп'ютером. Наведено порівняльні характеристики підходів до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах традиційної та інформаційно-мережевої економіки. Запропоновано пріоритетні напрями забезпечення і підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах інформаційно-мережевої економіки.*

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, людські ресурси, конкурентні переваги, зайнятість, інформаційно-мережева економіка.

*Статья посвящена изучению особенностей обеспечения конкурентоспособности человеческих ресурсов в период становления экономики информационно-сетевой типа. Рассмотрены методические подходы к оценке конкурентоспособности человеческих ресурсов и научные взгляды на роль информационно-сетевой экономики в формировании современного социально-экономического пространства. Акцентировано внимание на влиянии современных реалий в контексте трансформации подходов к обеспечению конкурентоспособности человеческих ресурсов, среди которых выделены усиление территориальных асимметрий, изменение условий функционирования рынка труда, пересмотр приоритетов касательно важности конкурентных преимуществ человеческих ресурсов и инструментов их повышения. Рассмотрены региональные различия в сфере занятости населения в целом и лиц с полным высшим образованием, объемов приема и выбытия работников, оплаты труда и навыков населения работать с компьютером. Приведены сравнительные характеристики подходов к обеспечению конкурентоспособности*

сти человеческих ресурсов в условиях традиционной и информационно-сетевой экономики. Предложены приоритетные направления обеспечения и повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях информационно-сетевой экономики.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, человеческие ресурсы, конкурентные преимущества, занятость, информационно-сетевая экономика.

*The urgency of finding the effective ways to transform the approaches of ensuring and increasing the competitiveness of human resources today is so relevant due to the rapid development of information and communication technologies, various forms of network interaction between the economic entities, the emergence of the new forms of employment. The article is devoted to the research of the peculiarities of ensuring the competitiveness of human resources during the forming of the information and network economy. The methodical approaches to assessing the competitiveness of human resources and modern scientific views on the role of information and network economy in the forming of modern socio-economic space are considered. Emphasis is placed on the impact of today's realities in the context of transforming the approaches to ensuring the competitiveness of human resources, including the strengthening of territorial asymmetries between countries, regions and territories, changing labour market conditions due to the spread of flexible and non-standard forms of employment, revising the priorities for the most important competitive advantages and the feasibility of using the modern tools and instruments of the mechanism of human resources competitiveness increasing. The regional differences in the field of employment in general and people with higher education, the volume of admission and retirement, wages and computer skills of the population are considered. The comparative characteristics of approaches to ensuring the competitiveness of human resources on such grounds as the level of competition, requirements for the educational level of human resources, workplace location, control over the using of working time, quality characteristics of employees, reporting on work performed, specifics of interaction between managers and subordinates, the using of means of communication, the amount of incentives for employees, addressing issues of professional development were given. The priority directions of providing and increasing the competitiveness of human resources in the conditions of information and network economy were offered.*

**Keywords:** competitiveness, human resources, competitive advantages, employment, information and network economy.

**Постановка проблеми.** Стрімкий розвиток інформаційно-мережевої економіки суттєво видозмінює традиційні методи і підходи до організації функціонування суб'єктів економічної і соціальної сфер. Не виключенням є і сфера забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, на яку вплив цифрової економіки є безпрецедентним. Каталізатором трансформації соціально-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 сучасними засобами зв'язку, креативність. Отже, тематика пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на сьогодні є надзвичайно актуальною та потребує детального вивчення з теоретичної, методичної та практично-прикладної точок зору.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях присвячені наукові праці багатьох вітчизняних фахівців. Зокрема, розглядаючи методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів, Пляшко О.С. на регіональному рівні виокремлює такі компоненти інтегрального

індексу, як: соціально-демографічна, освітньо-професійна, мотиваційна, інтелектуальна, інноваційно-креативна, культурна, духовно-інформаційна [1]. Актуальний з практичної точки зору підхід до оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці пропонує Геращенко І.М. Автор використовує для цього компетентнісний підхід (включаючи групи компетентностей – функціональну, інтелектуальну, соціальну, особистісну та ситуативну) та метод експертних оцінок із подальшим групуванням за трьома рівнями: низький (від 0 до 0,2), середній (від 0,2 до 0,6), високий (від 0,6 до 1,0) [2]. Ястремська О.М. та Геращенко І.М. акцентують увагу на оцінюванні й зіставленні рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання із застосуванням методу нечітких множин [3]. Брич В.Я. та Колодницька О.З. розглядають конкурентоспроможність людських ресурсів у якості інтегрального показника, що формується на основі якостей працівника, на основі яких підприємство визначає порівняльні переваги та доцільність його працевлаштування [4]. Шубалий О.М. під час дослідження конкурентоспроможності працівників на ринку праці у регіональному вимірі відзначає доцільність розгляду конкурентоспроможності людських ресурсів у широкому (здатність перемагати у конкурентній боротьбі) та вузькому значенні (характеристики працівника, сильні і слабкі сторони, наявний потенціал до розвитку) [5]. Юськів Б.М. і Пляшко О.С. виокремлюють два ключових фактори впливу на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів у розрізі конкретних територій: можливість, що забезпечуються оточуючим середовищем для розвитку людського потенціалу, та активність самих людських ресурсів в процесі використання наданих їм можливостей і власних конкурентних переваг [6].

Карпенко А.В. наголошує на важливості інтелектуальної складової людського потенціалу, що формується за рахунок знань, умінь, навичок, досвіду, креативності та інноваційності людини [7, с. 36]. Левченко О.М., Ткачук О.В., Хайдура Х.М. підкреслюють актуальність забезпечення відповідності якісних характеристик людських ресурсів певної території потребам інноваційного розвитку економіки та формування інноваційно-інтегрованих структур [8].

Трансформація підходів до суспільно-економічного розвитку в цілому обумовила підвищений інтерес науковців до вивчення питань становлення інформаційно-мережевої економіки. Так, Залужний А.Л. акцентує увагу на перевагах (економія ресурсів, швидкість доступу, інноваційність) та недоліках розвитку інформаційно-мережевого суспільства [9]. Шашина М.В. до складових мережевої економіки включає інформаційну економіку, цифрову економіку, економіку знань, діджиталізовану економіку, економіку високих технологій [10]. Кравчук І.П., Попадюк О.В., Лопашук І.А. відзначають такі результати становлення мережевої економіки, як можливість одержання багатьох видів послуг в режимі онлайн, доступність «відкритих та великих даних» для всіх категорій користувачів, безпрецедентний розвиток сфери послуг [11].

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

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є дослідження особливостей забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів з урахуванням територіальних асиметрій, специфіки становлення інформаційно-мережевої економіки та розробка пропозицій щодо підвищення конкурентних позицій людини на глобалізованому ринку праці в умовах сучасних реалій.

**Виклад основного матеріалу.** 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.

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 (рис. 1).

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%.

Водночас, характеризуючи освітню складову забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, необхідно констатувати наявність певних переваг стосовно працевлаштування осіб з повною вищою освітою. Як бачимо з рис. 1, 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 (рис. 2).

На графіку (рис. 2) чітко видно регіони-лідери за рухом робочої сили. До них можна віднести Одеську область (прийнято – 33,4% до середньооблікової кількості штатних працівників, вибуло – 37,0%), Київську область (прийнято – 33,1%, вибуло – 37,9%), місто Київ (прийнято – 32,6%, вибуло – 35,5%), Черкаську область (прийнято – 31,4%, вибуло – 36,9%) та Вінницьку область (прийнято – 30,3%, вибуло – 35,0%). Найнижчі показники руху штатних працівників мали місце у Донецькій області (прийнято – 22,6%, вибуло – 27,8%), Закарпатській області (прийнято – 22,1%, вибуло – 27,8%) та Рівненській області (прийнято – 21,5%, вибуло – 25,2%).

Вважаємо, що основні причини переважання питомої ваги звільнених працівників над обсягами прийняття полягають у наступному: загальна тенденція старіння населення призводить до нарощування тенденції щодо звільнення працівників старших вікових груп у зв'язку із виходом на пенсію; працівники

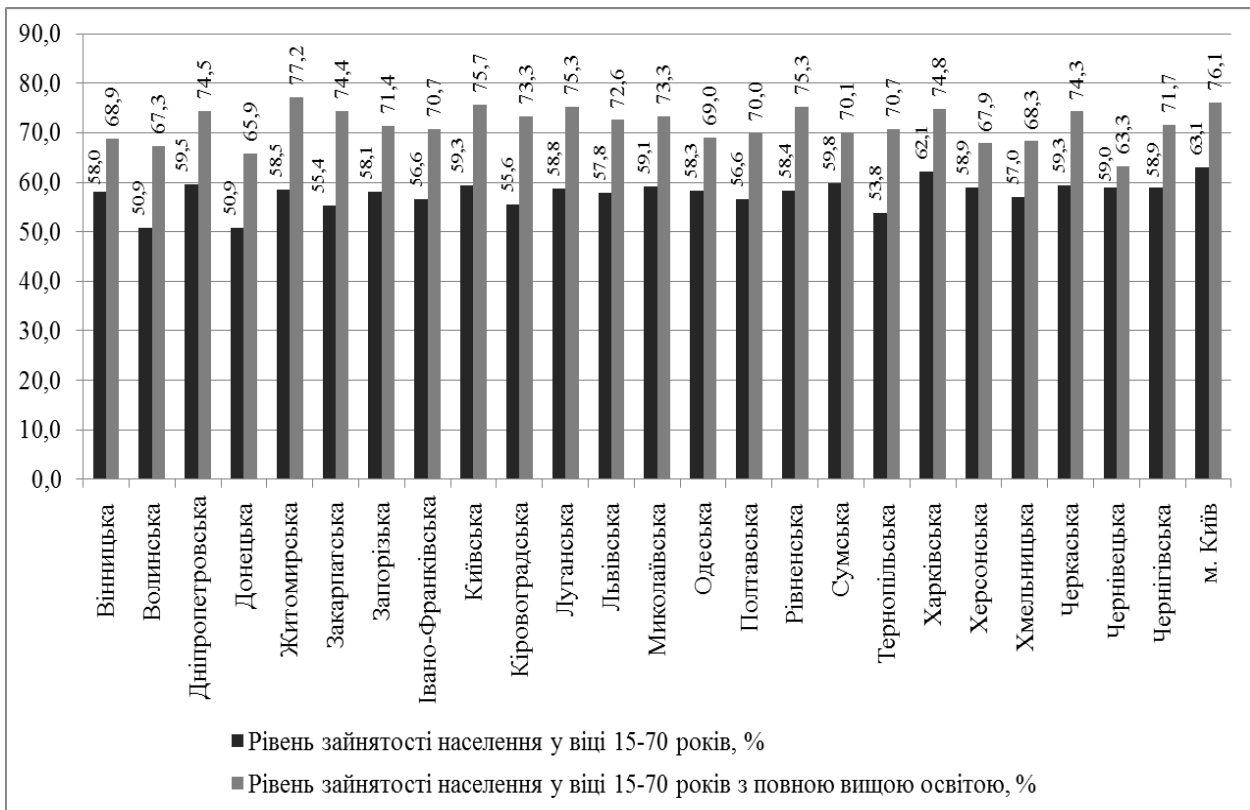


Рис. 1. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років в цілому та з повною вищою освітою за регіонами України у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [12]

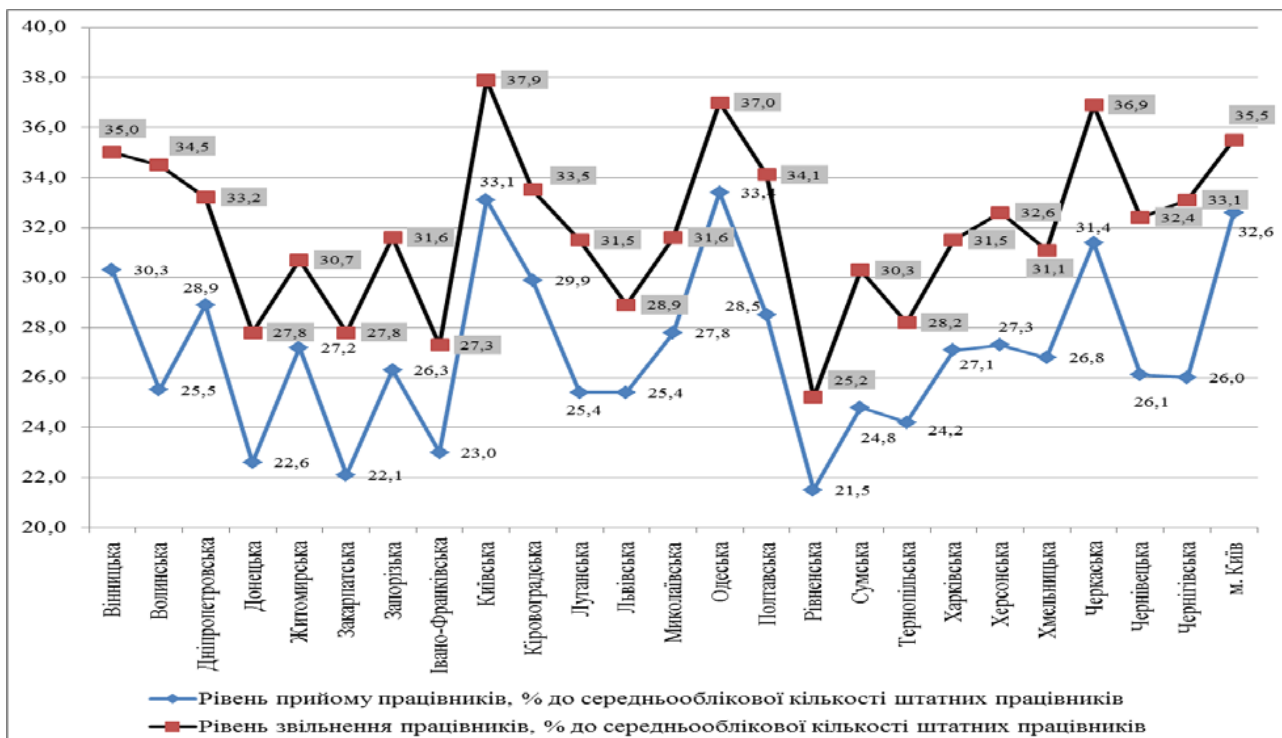


Рис. 2. Рівень прийому та вибуття штатних працівників за регіонами України у 2019 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [12]

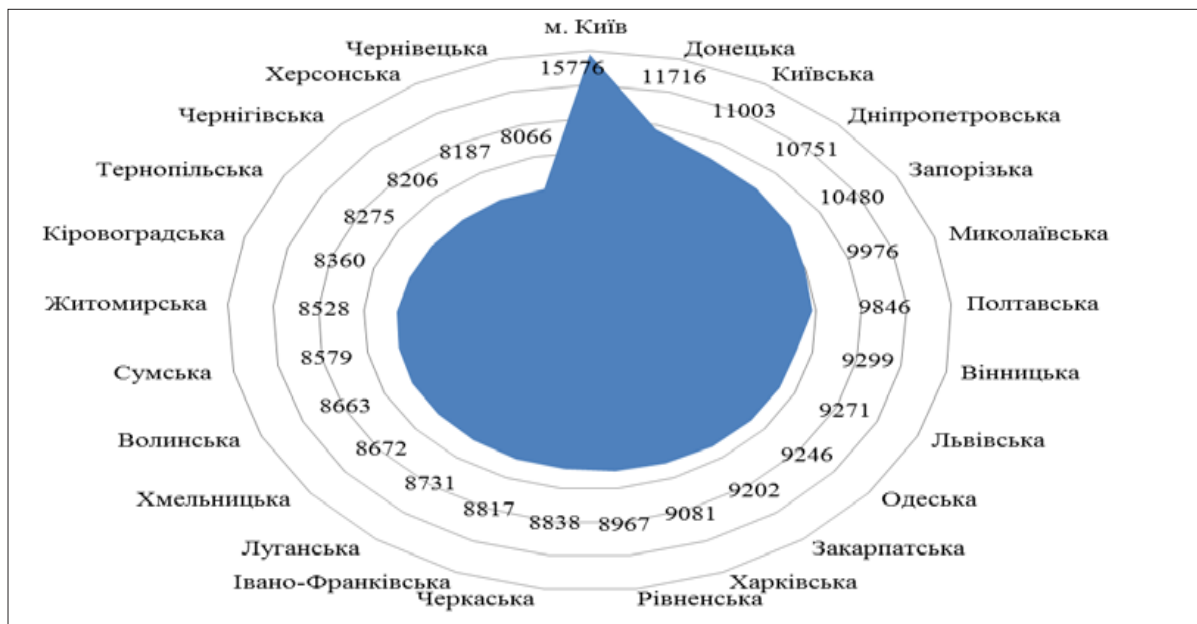


Рис. 3. Рейтинг регіонів України за рівнем середньомісячної зарплатної плати штатних працівників у 2019 році, грн

Джерело: побудовано автором за даними [12]

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.

Суттєво диференціюється і рівень оплати праці за регіонами України (рис. 3).

Так, якщо у місті Києві середньомісячна зарплатна 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 (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 автором за даними [12]

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).

Окрім територіальних асиметрій, на сьогодні суттєво змінюються й самі підходи до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів (табл. 1).

Враховуючи викладене, пріоритетними напрямами 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.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** 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

Таблиця 1

### Порівняльна характеристика підходів до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів

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

Джерело: складено автором

тощо, проте домінуючими стають новітні чинники впливу, що лежать у площині забезпечення високої цифрової грамотності, інформаційної культури, необхідності систематично працювати з великими та надвеликими обсягами інформації, користуватися сучасними інформаційними мережами та засобами зв'язку. Значно зростає роль горизонтальної мережевої взаємодії та інтеграції між усіма учасниками соціально-трудова та економічних відносин.

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

Перспективи подальших наукових розвідок за тематикою дослідження полягають у доцільності формування та реалізації дієвого організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів, врахування територіальної та галузевої специфіки, налагодження чіткої взаємодії у сфері сприяння розвитку конкурентних переваг людських ресурсів на всіх рівнях «державна – територія – підприємство – особистість».

### Бібліографічний список:

1. Пляшко О.С. Методичні засади визначення конкурентоспроможності людських ресурсів. *ScienceRise*. 2015. № 4(3). С. 58–62.
2. 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.
3. Ястремська О.М., Геращенко І.М. Методичний інструментарій узгодження рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів та підприємства на ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2016. № 2. С. 227–233.
4. Брич В.Я., Колодницька О.З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. 2015. № 4. С. 72–75.
5. Шубалий О.М. Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці. *Економічний форум*. 2017. №2. С. 164–170.
6. Юськів Б.М., Пляшко О.С. Рейтингування регіонів України за конкурентоспроможністю людських ресурсів. *Регіональна економіка*. 2015. № 3. С. 61–72.
7. Карпенко А.В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика : монографія. Запоріжжя : ФОР В.В. Мокшанов, 2018. 510 с.
8. Levchenko O., Tkachuk O., Haidoura H. The priorities of forming and development of innovative-integrated structures in Ukraine under the modern conditions. *PIRETC*. 2020. Vol. 08. Issue 01. P. 35–39.
9. Залужний А.Л. Інформаційно-мережеві виміри сучасної економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50(1). С. 59–63.
10. Шашина М.В. Динаміка розвитку мережевих структур у напрямі структурної модернізації регіональної економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50(2). С. 85–89.
11. Кравчук І.П., Попадюк О.В., Лопашук І.А. Європейський досвід побудови мережевої економіки та пріоритетні напрямки її розвитку в Україні. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Т. 4. № 3. С. 149–160.
12. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.11.2020).

### References:

1. Pliashko O.S. (2015) Metodichni zasady vyznachennja konkurentospromozhnosti ljuds'kykh resursiv [Methodical bases of definition of competitiveness of human resources]. *ScienceRise*, no. 4(3), pp. 58–62.
2. Gherashhenko I.M. (2015) Ocynjuvannja rivnja konkurentospromozhnosti ljuds'kykh resursiv na rynku praci na osnovi kompetentnisnogho pidkhodu [Assessing the level of competitiveness of human resources in the labour market based on the competency approach]. *Naukovyj visnyk Uzhgorodskogho nacionaljnogho universytetu. Serija: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove gospodarstvo*, vol. 3, pp. 71–76.
3. Jastremska O.M., Gherashhenko I.M. (2016) Metodichniy instrumentarij uzgodzhennja rivniv konkurentospromozhnosti ljuds'kykh resursiv ta pidpryjemstva na rynku praci [Methodical tools for coordinating the levels of competitiveness of human resources and enterprises in the labour market]. *Biznes Inform*, no. 2, pp. 227–233.
4. Brych V.Ja., Kolodnycja O.Z. (2015) Ljudski resursy jak chynnyk zabezpechennja konkurentospromozhnosti pidpryjemstva [Human resources as a factor of ensuring the competitiveness of the enterprise]. *Innovacijna ekonomika*, no. 4, pp. 72–75.
5. Shubalyj O.M. (2017) Teoretychni zasady doslidzhennja konkurentospromozhnosti pracivnykiv na rehionalnomu rynku praci [Theoretical bases of research of competitiveness of workers in the regional labour market]. *Ekonomichnyj forum*, no. 2, pp. 164–170.
6. Jusjkiv B.M., Pliashko O.S. (2015) Rejtynguvannja rehioniv Ukrajinny za konkurentospromozhnistju ljuds'kykh resursiv [Ranking of regions of Ukraine on the competitiveness of human resources]. *Rehionaljna ekonomika*, no. 3, pp. 61–72.
7. Karpenko A.V. (2018) *Rozvytok intelektualnykh aktiviv ljuds'kogho potencialu: teorija ta praktyka* [Development of intellectual assets of human potential: theory and practice]: monoghracija. Zaporizhzhja: FOP V.V. Mokshanov, 510 p.
8. Levchenko O., Tkachuk O., Haidoura H. (2020) The priorities of forming and development of innovative-integrated structures in Ukraine under the modern conditions. *PIRETC*, vol. 08, issue 01, pp. 35–39.
9. Zaluzhnyj A.L. (2020) Informacijno-merezhevi vymiry suchasnoji ekonomiky [Information and network dimensions of the modern economy]. *Prychornomorski ekonomichni studiji*, vol. 50(1), pp. 59–63.
10. Shashyna M.V. (2020) Dynamika rozvytku merezhevykh struktur u naprjami strukturnoji modernizaciji rehionalnoji ekonomiky [Dynamics of development of network structures in the direction of structural modernization of the regional economy]. *Prychornomorski ekonomichni studiji*, vol. 50(2), pp. 85–89.
11. Kravchuk I.P., Popadjuk O.V., Lopashuk I.A. (2019) Jevropejskij dosvid pobudovy merezhevoji ekonomiky ta pryoritetni naprjamky jiji rozvytku v Ukrajinu [European experience in building a network economy and priority areas of its development in Ukraine]. *Ukrainskij zhurnal prykladnoji ekonomiky*, vol. 4, no. 3, pp. 149–160.
12. *Oficijnyj sajт Derzhavnoji sluzhby statystyky Ukrajinny* [Official site of the State Statistics Service of Ukraine]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 10 November 2020).