

# КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Державний університет «Житомирська політехніка»

**Анотація.** У статті визначено роль цифровізації у формуванні та підвищенні конкурентних переваг працівників на ринку праці. Обґрунтовано вплив діджиталізації на компоненти конкурентоспроможності робочої сили. Окреслено напрямки використання переваг діджиталізації у професійному навчанні та розвитку працівників задля підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність працівника, конкурентні переваги, професійний розвиток, освіта протягом життя, діджиталізація.

## Competitiveness of employees in the conditions of digitalization

**Abstract.** In article the role of digitalization in the formation and increase of competitive advantages of employees in the labor market is determined. The influence of digitalization on the components of competitiveness of the labor force is substantiated. The directions of using the advantages of digitalization in vocational training and development of employees in order to increase competitiveness in the labor market are outlined.

**Keywords:** competitiveness of employee, competitive advantages, vocational training and development, lifelong learning, digitalization.

Складність категорії конкурентоспроможності робочої сили обумовлюється її компонентною структурою, яка може мати різну конфігурацію, різний рівень якості її формування, що безпосередньо впливає на можливості реалізації конкурентної спроможності до праці. Конкурентоспроможність робочої сили пропонується розглядати як трикомпонентну структуру (рис. 1), на яку прямо чи опосередковано здійснюють вплив внутрішні та зовнішні чинники. На нашу думку, якісні характеристики робочої сили, які складають компоненти її конкурентоспроможності, є внутрішніми чинниками формування та розвитку конкурентних переваг робочої сили, оскільки перебувають безпосередньо під контролем індивіда. В той же час актуальним є дослідження впливу зовнішніх чинників на конкурентоспроможність робочої сили, оскільки в реаліях сьогодення швидкість зміни умов зовнішнього середовища вимагає постійного моніторингу та протидії їх негативному впливу з боку індивіда, суспільства та держави.

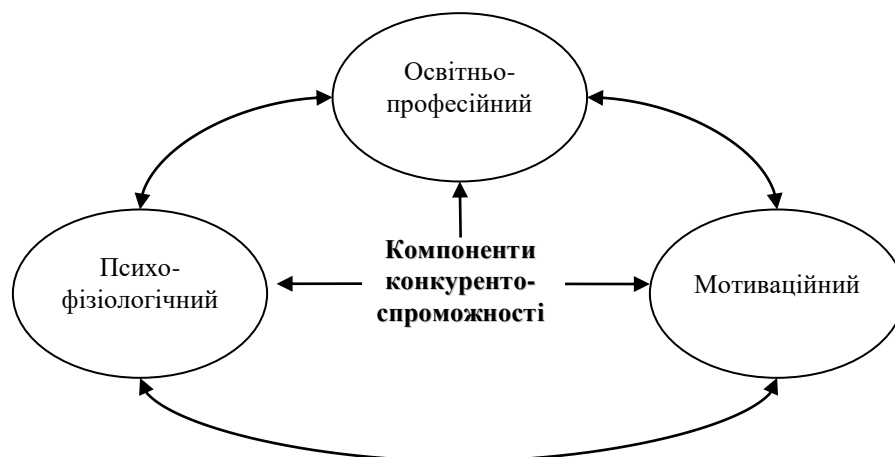


Рис. 1. Структурні компоненти конкурентоспроможності робочої сили

Психофізіологічний компонент конкурентоспроможності робочої сили є концентрованим вираженням фізичної та психічної спроможності людини до зайнятості певним видом трудової діяльності, детермінованою віком, статтю, станом здоров'я, характером, темпераментом та ін. З одного боку, діджиталізація створює передумови до розширення можливостей зайнятості, зокрема: для жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дітьми; для осіб, які мають обмежені фізичні можливості. Водночас пандемія коронавірусу підкреслила роль цифровізації у забезпеченні віддаленої зайнятості, забезпечивши таким чином передумови для збереження робочих місць і заробітку певним категоріям працівників. З іншого ж боку, нестандартні форми зайнятості несуть ризики для здоров'я людини, обумовлені ненормованістю робочого часу, роботою з комп'ютерними і цифровими технологіями, а також психічним навантаженням через відокремленість від колективу, відсутність реального спілкування тощо.

Мотиваційна складова конкурентоспроможності робочої сили є надзвичайно важливою, оскільки саме вона визначає доцільність трудової діяльності для людини та формує її мотиваційний потенціал, ціннісну спрямованість. Прагнення максимально ефективно реалізувати свій освітній та професійний потенціал спонукають людину до самомотивації, змушуючи постійно вдосконалювати свої знання, вміння та навички. Діджиталізація, з одного боку, створює додаткові можливості для безперервної освіти та формування конкурентних переваг на ринку праці, а з іншого боку, цифровізація стає можливою завдяки прогресу в знаннях та вміннях працівників, що заходять своє вираження у вищій продуктивності праці та її інноваційності, подальшому технологічному прогресі. У той же час, рівень мотивації працівників в умовах діджиталізації значною мірою залежить від забезпеченості робочих місць відповідною комп'ютерною технікою та цифровими технологіями.

Одним із найважливіших інструментів підвищення конкурентоспроможності працівників в умовах суцільної інформатизації та цифровізації є навчання впродовж життя, що відіграє вирішальну роль у формуванні освітньо-професійної складової конкурентоспроможності на ринку праці. Навчання впродовж життя – це спільна відповідальність роботодавців і працівників. Роботодавці повинні забезпечити робоче середовище, що сприяє професійному навчанню і розвитку, та активно підтримувати індивідуальні освітні траєкторії своїх працівників з метою підвищення продуктивності праці та їх конкурентоспроможності. Діджиталізація дозволяє забезпечити широкі можливості здійснення професійного навчання працівниками за рахунок дистанційної освіти, освітніх платформ, різних курсів через мобільні додатки і т.д., забезпечуючи гнучкість у досягненні балансу між часом відпочинку та часом роботи, у вивільненні часу на професійну освіту та розвиток. У той же час розвиток цифрових технологій вимагає залученості держави до процесу вдосконалення сфери освіти та її складової – навчання впродовж життя. Штучний інтелект та технології Big Data мають великий потенціал для виявлення майбутніх потреб у навичках. Вони можуть доповнювати традиційні джерела збору інформації, такі як: офіційна статистика та опитування роботодавців, і таким чином забезпечити відповідність підготовки фахівців для потреб цифрової економіки та соціально-економічний розвиток держави в цілому. Цифрова трансформація вимагатиме нових вмінь та навичок, тому навчання впродовж життя є важливим механізмом задоволення майбутніх потреб у спеціалістах та фахівцях, інструментом підвищення конкурентоспроможності працівників та їх продуктивності праці, а також активізації інноваційної діяльності підприємств.

Отже, цифровізація та пандемія Covid-19 значною мірою вплинули на всі сфери суспільного життя, у тому числі на стан зайнятості в Україні, а також на конкурентоспроможність робочої сили та умови її формування і підвищення. 2020 рік засвідчив, що діджиталізація є водночас причиною і наслідком підвищення конкурентоспроможності робочої сили, чинником обмеження та розширення можливостей формування і реалізації конкурентних переваг. Така суперечливість впливу цифровізації вимагає розробки заходів управління конкурентоспроможністю працівника на індивідуальному, мікро- та макрорівнях.

**Войналович Ірина Анатоліївна**, кандидат економічних наук, доцент кафедри цифрової економіки та міжнародних економічних відносин, Державний університет «Житомирська політехніка», м. Житомир, email: irina\_voyna@ukr.net.

**Voinalovych Iryna A.**, PhD of Economic, Associate Professor of the Department of Digital Economics and International Economic Relations, Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, email: irina\_voyna@ukr.net.