

**ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
БІЗНЕС-СТРУКТУР В УМОВАХ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОГРЕСУ**

Сьогодні глобальні ринки праці зазнають серйозних змін, оскільки технологічні прориви швидко зміщують межу між робочими завданнями, виконуваними людьми, і завданнями, виконуваними машинами та алгоритмами. Ці перетворення, якщо ними розумно керувати, можуть привести до поліпшення умов роботи та робочих місць, якості життя для всіх, але якщо управляти ними погано, то виникає ризик розширення розриву в кваліфікації, посилення нерівності і більш широкої поляризації. Під час Четвертої промислової революції компанії прагнуть використовувати нові технології для досягнення більш високих рівнів ефективності виробництва і споживання, виходу на нові ринки і підвищення конкурентних переваг підприємства. Щоб використовувати трансформаційний потенціал, лідери бізнесу у всіх галузях і регіонах прагнуть до розробки всеосяжної кадрової стратегії, готової відповісти на виклики цієї нової ери швидких змін та інновацій.

Домінуючими складовими технологічного прогресу виступають високошвидкісний мобільний інтернет, штучний інтелект, широке впровадження аналітики великих даних і впровадження сучасних технологій, які позитивно впливають на зростання бізнесу. Вони супроводжуються низкою соціально-економічних тенденцій, що стимулюють розвиток бізнесу в тандемі з поширенням нових технологій, таких як національні траєкторії економічного зростання, розширення освіти, рух до зеленої глобальної економіки через розвиток нових енергетичних технологій. Підвищується значимість навичок, які включають аналітичне мислення та інновації, а також активне навчання проектування та програмування технологій, тим самим підкреслюючи зростаючий попит на різні форми технологічної компетентності.

Впровадження нових технологій потребує зростання професіоналізму людського капіталу та набуття таких навичок, як креативність, оригінальність, ініціативність, критичне мислення, творчість тощо [1].

Існують складні зворотні зв'язки між новими технологіями, робочими місцями та навичками. Нові технології можуть стимулювати зростання бізнесу, створення робочих місць і попит на спеціальні кваліфікаційні навички. Прогалини в кваліфікації (як серед працівників, так і серед керівництва організацій) можуть створювати перешкоди для впровадження нових технологій, перешкоджаючи зростанню бізнесу. Проте, щоб реалізувати це позитивне бачення, працівники повинні володіти відповідними навичками, що дозволить їм підвищувати професіоналізм на робочому місці в майбутньому, а також продовжувати перенавчатися протягом усього свого життя.

Таким чином, для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в умовах інноваційної економіки необхідно впровадження певних заходів, а саме: удосконалення інституту права в сфері людського розвитку та підвищення якості життя; розробка та створення нових державних програм щодо ефективного формування та розвитку людського капіталу в умовах глобалізації, розширення спектру соціальних інвестицій; удосконалення та реалізація моделі «освіта протягом життя» та формування нових компетенцій сучасного фахівця й підтримка професійної освіти; створення сприятливих умов для розвитку ринку праці, підприємництва. Впровадження запропонованих заходів можливо лише за умови чітко визначених стратегічних цілей та пріоритетів держави, що створює умови для підвищення якості людського капіталу [2].

Створення надійної системи безперервного навчання в компанії, інвестування в людський капітал і співпраця з іншими зацікавленими сторонами по кадровій стратегії повинні стати ключовими бізнес-імперативами, критично важливими для середньо- і довгострокового зростання компаній, а також важливим внеском в суспільство і соціальну стабільність.

Список літератури

1. World Economic Forum. The future of jobs report. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>
2. Шахно А.Ю. Закономірності розвитку людського капіталу в умовах глобалізації/ А.Ю. Шахно// Науковий вісник УжНУ. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство, 2018. - № 20. - С. 139-143.