

Baluieva, O. V., and Snopenko, H. V. "Transformatsiia funktsii upravlinnia personalom: suchasni trendy" [Transformation of the Human Resources Management Function: Current Trends]. *Efektivna ekonomika*, no. 12 (2020).

DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.10

Danylevych, N. et al. "Didzhitalizatsiia HR-protseviv u suchasnykh realiakh" [HR-Processes Digitization in Present-Day Developments]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, no. 3 (2020): 147-156.

DOI: [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2020.03.147](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.147)

[Legal Act of Ukraine] (1971). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Leonova, O. "Yak zminyvsia rekrutynh v 2020 rotsi" [How Recruitment Has Changed in 2020]. *HURMA*. June 08, 2020. <https://hurma.work/blog/yak-zminivsyia-rekrutynh-v-2020-rotsi/>

"May the workforce be with you. The voice of the European workforce 2020". <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/consulting/articles/voice-of-the-european-workforce-2020.html>

"Trendy u sferi liudskoho kapitalu 2021" [Trends in Human Capital 2021]. Deloitte Insights. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/2021-hc-trends-presentation\\_ua.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/2021-hc-trends-presentation_ua.pdf)

Vasilchikov, A.V., Gagarinskaya, G.P., and Obushchenko, T.N. "Model kompetentsiy rekrutera v epokhu tekhnologichnosti i tsifrovoy ekonomiki" [The Model of Competencies of a Recruiter in the Age of Technology and Digital Economy]. *Ekonomika truda*, vol. 5, no. 4 (2018): 959-974.

DOI: 10.18334/et.5.4.39652

Vonberh, T. V., and Holovko, A. A. "Rekrutynh personalu v epokhu didzhitalizatsii" [Recruiting Staff in the Age of Digitalization]. *Biznes Inform*, no. 6 (2020): 313-318. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>

УДК 004:37.01:331.522:377

JEL: J24; M59

## ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА СУЧАСНОГО ЦИФРОВОГО СВІТУ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ)

©2021 ХАНДИЙ О. О.

УДК 004:37.01:331.522:377

JEL: J24; M59

### Хандій О. О. Формування та розвиток компетентностей працівника сучасного цифрового світу (за результатами експертного опитування)

Цифровізація економіки та суспільства, з одного боку, створює нові можливості розвитку людського потенціалу та підвищення ефективності його використання, а з іншого – потребує набуття нових професійних і надпрофесійних компетентностей, затребуваних на сучасному ринку праці. Метою статті є викладення питань формування та розвитку компетентностей працівника сучасного цифрового світу за результатами експертного опитування з проблем якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій. У статті надано оцінку затребуваності роботодавцями компетентностей та їх значущості для працівників. Визначено пріоритетність формування та розвитку компетентностей з позиції роботодавців і працівників. Виявлено, що найбільш важливими компетентностями одночасно і для роботодавця, і для працівника є цифрові, професійні, соціальні, особисті, навчальні, а найменш важливими – громадянські компетентності та компетентність культурної обізнаності та самовираження. За результатами опитування охарактеризовано вплив наявності вищої та професійної освіти на конкурентоспроможність працівника на ринку праці, готовність працівників самостійно інвестувати у свій професійний розвиток і вплив відсутності цифрових навичок на можливості працевлаштування. Наведено результати відповідей експертів щодо періодичності підвищення кваліфікації в умовах цифровізації економіки. Оцінено вплив можливостей професійного розвитку на робочому місці на якість трудового життя для працівників різних поколінь. Зроблено акцент на тому, що створення умов і можливостей для професійного зростання в цифровій економіці має стати важливим стратегічним напрямом становлення нової якості життя в умовах цифрових трансформацій в Україні, а забезпечення умов для навчання протягом усього життя для громадян країни є найбільш ефективною формою державного регулювання цифрового сегмента ринку праці.

**Ключові слова:** цифровізація економіки та суспільства, цифрові компетентності, професійний розвиток, підвищення кваліфікації.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-10-207-214>

Табл.: 5. Бібл.: 16.

**Хандій Олена Олексіївна** – доктор економічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу економічних проблем соціальної політики, Інститут економіки промисловості НАН України (вул. Марії Капніст, 2, Київ, 03057, Україна)

E-mail: [alkhandiy@ukr.net](mailto:alkhandiy@ukr.net)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7926-9007>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1937601/olena-alekseevna-khandii/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57200142321>

UDC 004:37.01:331.522:377

JEL: J24; M59

**Khandii O. O. The Formation and Development of Employee Competencies in Modern Digital World (According to the Results of an Expert Survey)**  
Digitalization of the economy and society, on the one hand, creates new opportunities for the development of human potential and an increased efficiency of its use, and on the other hand, it requires the acquisition of new professional and super-professional competencies demanded in the modern labor market. The article is aimed at expounding the issues of formation and development of competencies of an employee in modern digital world according to the results of an expert survey on the quality of working life in the conditions of digital transformations. The article estimates the employers' demand for competencies and their significance for employees. The priority of formation and development of competencies from the position of employers and employees is determined.

*It is identified that the most important competencies for both the employer and the employee are digital, professional, social, personal, educational, and the least important are civic competences and competence of cultural awareness and self-expression. According to the survey results, the influence of higher and vocational education on the competitiveness of the employee in the labor market, the willingness of employees to independently invest in their professional development and the impact of the lack of digital skills on employment opportunities are characterized. The results of experts' answers on the frequency of raising of qualification in the conditions of digitalization of the economy are provided. The impact of professional development opportunities in the workplace on the quality of working life for employees of different generations is evaluated. The emphasis is made upon that creating conditions and opportunities for professional growth in the digital economy should become an important strategic direction for the formation of a new quality of life in the context of digital transformations in Ukraine, and ensuring lifelong learning conditions for the citizens of the country is the most effective form of the State-based regulation of the digital segment of the labor market.*

**Keywords:** digitalization of the economy and society, digital competencies, professional competencies, raising of qualification.

**Tabl.:** 5. **Bibl.:** 16.

**Khandii Olena O.** – D. Sc. (Economics), Professor, Leading Researcher, Department for Economic Problems of Social Policy, Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine (2 Marii Kapnist Str., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** alkhandiy@ukr.net

**ORCID:** <http://orcid.org/0000-0002-7926-9007>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1937601/olena-alekseevna-khandii/>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57200142321>

Цифровізація світу обумовлює трансформаційні процеси в суспільстві й економіці, які приводять до появи нових явищ у соціальній сфері та форм трудових відносин в онлайн-середовищі, формування цифрової культури, зростання обсягів цифрової зайнятості та цифрової мобільності, збільшення кількості цифрових робочих місць, поширення попиту та пропозиції цифрових послуг. Прискорення темпів цифровізації в країні є обов'язковою умовою утримання конкурентоспроможності на світових ринках та забезпечення сталого економічного зростання. Згідно з дослідженнями науковців Інституту економіки промисловості НАН України, чим вище темп цифровізації економіки країни, тим більша ефективність віддачі від цифровізації [1]. Одним із впливових стримуючих факторів розвитку цифрових ринків і цифровізації всіх галузей економіки є невідповідність вимог до цифрової компетентності персоналу та цифрової грамотності споживачів їх поточному стану.

Проблеми та потреби формування цифрових компетентностей населення в Україні визначено в наших попередніх роботах [2; 3]. Підвищена увага багатьох дослідників [4–8 та ін.] до цих питань пов'язана з їх високою актуальністю та значущістю. Зокрема, в зазначених роботах висвітлюються особливості цифрового навчання та викладання, формування рамки цифрових компетентностей педагогів, взаємодія ринків праці та вищої освіти в контексті розвитку цифрових технологій.

Метою роботи є викладення питань формування та розвитку компетентностей працівника сучасного цифрового світу за результатами експертного опи-

тування з проблем якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій.

Цифрові технології створюють нові можливості виходу на світові ринки, усувають територіальні бар'єри взаємодії в бізнесі, науці, культурі, освіті. Для використання нових можливостей сучасного цифрового світу суспільство потребує набуття та розвитку компетентностей нової «цифрової людини». У найближчому майбутньому майже всі робочі місця вимагатимуть цифрових навичок, що належатимуть до категорії «must have», і, як свідчать дослідження [9], цифрові навички на сьогодні навіть в ІТ-сфері складають лише 30% профілю фахівця, а нецифрові та міжособистісні – 31% і 39% відповідно. Володіння базовими компетентностями, на які існує попит на ринку праці, є запорукою отримання робочого місця, гідної оплати й умов праці, досягнення високої якості трудового життя. Відповідно розвиток цифрових і надпрофесійних (м'яких) компетентностей поряд із професійними протягом усього життя має бути основним принципом національної системи освіти.

Проте результати соціологічного опитування в Україні «Цифрова грамотність населення України» [10] демонструють, що кожен шостий українець (15,1%) взагалі не володіє цифровими навичками, 37,9% населення володіє цифровими навичками на рівні нижче середнього. Ситуація в Європі є схожою, а за окремими показниками навіть значно гіршою: 44% населення ЄС мають низькі цифрові навички або зовсім не володіють ними (19%), кожен п'ятий учень недостатньо володіє читанням, математикою чи природознавством. Від 4,9% до 27,7% дорослих володіють лише найнижчим рівнем грамотності, а від 8,1% до 31,7% – лише найнижчими рівнями лічби [11].

Європейський парламент і Рада Європейського Союзу у 2006 р. прийняли Рекомендацію щодо ключових компетентностей для навчання протягом усього життя (2006/962/ЄС) [12], яка стала основним доку-

Дослідження виконано за проектом ІЕП НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (номер держреєстрації 0121U111954, 01.06 – 31.12.2021) за цільовою Програмою наукових досліджень НАН України «Становлення нової якості життя» (Договір № 02/2021 від 15 червня 2021 р.).

ментом для розвитку компетентнісно-орієнтованої освіти. Цифровізація всіх сфер життя людства змінила пріоритетність і значущість одних навичок і підвищила актуальність інших. Враховуючи зміну вимог до базових навичок населення цифрового суспільства, Рекомендація щодо ключових компетентностей для навчання протягом усього життя була оновлена у 2018 р. [11]. Особливу увагу в ній приділено розвитку підприємницьких компетентностей. Національне опитування з проблем становлення нової якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій, організоване та проведене Інститутом економіки промисловості НАН України в межах цільової програми наукових досліджень НАН України «Становлення нової якості життя» під керівництвом О. Ф. Новікової дозволило порівняти актуальність і пріоритетність ключових компетентностей [11] для роботодавців і працівників національного ринку праці (табл. 1 – табл. 3).

**Н**а відміну від широко цитованих [13] результатів досліджень Фонду Карнегі та Технологічного інституту Карнегі, що фінансові успіхи спеціалістів лише на 15% обумовлені їхніми професійними компетентностями, а на 85% – надпрофесійними, зокрема особистими якостями та здатністю керувати людьми, а відповідно, і більше цінуються роботодавцями, на думку експертів, залучених до опитування ІЕП НАН України, співвідношення затребуваності компетентностей роботодавцями становить 50% професійні та 50% надпрофесійні. Серед надпрофесійних компетентностей, які найбільше цінують роботодавці, на першому місці – цифрові компетентності<sup>1</sup> (31,8%), на другому – STEM-компетентність<sup>2</sup> (28,2%) і грамотність<sup>3</sup> (28,2%), на третьому – мовна компетентність<sup>4</sup> (21,8%).

До найбільш пріоритетних компетентностей для працівника щодо їх подальшого розвитку експерти віднесли: підприємницькі<sup>5</sup> компетентності та компетентність культурної обізнаності й самовираження<sup>6</sup> – по 51,8%. Друге та третє місця в рейтингу

<sup>1</sup> Здатність застосовувати цифрові навички (знання та ставлення) впевнено, критично та відповідально у визначеному контексті.

<sup>2</sup> Здатність і бажання застосовувати знання та методології, логіко-математичне мислення для вирішення проблем у повсякденному житті, пояснення природного світу з метою задовольнити людські потреби. Передбачає розуміння змін, спричинених діяльністю людини, та її особисту відповідальність за наслідки таких змін [14].

<sup>3</sup> Здатність розрізняти, розуміти, висловлювати, створювати й інтерпретувати поняття, почуття, факти та думки усно та письмово, за допомогою візуальних, звукових і цифрових матеріалів у різних дисциплінах і контекстах [14].

<sup>4</sup> Здатність ефективно використовувати різні мови для спілкування [14].

<sup>5</sup> Здатність реагувати на можливості та ідеї та перетворювати їх у цінності для інших. Базується на навичках творчості, критичного мислення, вирішенні проблем, ініціативності, наполегливості та вмінні співпрацювати [14].

<sup>6</sup> Розуміння та повага до того, як ідеї та сенси в різних культурах творчо виражаються та передаються через різні галузі мистецтва та форми культури [14].

значущості для працівника зайняли громадянські<sup>7</sup> – 45,5% та соціальні, особисті, навчальні компетентності<sup>8</sup> – 39,1% відповідно (див. табл. 2). На останньому місці за результатами дослідження в рейтингу значущості для працівника щодо подальшого розвитку знаходяться професійні компетентності. Це, на нашу думку, обумовлено тим, що наявність і розвиток професійних компетентностей стоїть осторонь від усіх інших компетентностей і є невід'ємною складовою професійного зростання й умовою отримання та збереження робочого місця.

Найбільш важливими компетентностями одночасно і для роботодавця, і для працівника виявилися цифрові компетентності та професійні, соціальні, особисті, навчальні компетентності, а найменш важливими – громадянські компетентності та компетентність культурної обізнаності й самовираження (див. табл. 3). На думку більшості експертів – 74,55% відповідей, на сьогодні більш важливим є володіння актуальними навичками, ніж наявність вищої освіти, проте 75,45% експертів зазначають, що наявність вищої освіти дає привілеї при працевлаштуванні. Майже всі опитані погоджуються з тим, що перманентний професійний розвиток є обов'язковою умовою для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці (92,73%) і готові самостійно інвестувати у свій професійний розвиток, який є запорукою конкурентоспроможності працівника (90%) (табл. 4).

**В** умовах цифровізації економіки та суспільства прискорюється процес застарівання знань, що актуалізує постійне їх оновлення, – так вважає 80% експертів, і лише 2,7% погоджується з існуючими вимогами багатьох кадрових політик щодо достатності проходження підвищення кваліфікації один раз у п'ять років, зокрема така вимога діє у сфері освіти [15]. Жоден з експертів не обрав варіанта відповіді «Не бачу в цьому потреби, жодного разу» (табл. 5).

На думку окремих експертів, періодичність підвищення кваліфікації в умовах цифровізації економіки залежить від характеру та змісту праці: якщо робота творча, інтелектуальна – постійно, небезпечні роботи – двічі на рік; така, що пов'язана з упровадженням новачок, – періодичність є нерівномірною; усі інші – один раз на п'ять років.

У межах дослідження проблем становлення нової якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій підвищена увага приділялася наявності цифрових навичок і їх впливу на працевлаштування. На думку 80% експертів, відсутність цифрових на-

<sup>7</sup> Здатність діяти як відповідальні громадяни та повною мірою брати участь у соціальному житті [14].

<sup>8</sup> Здатність усвідомлювати внутрішні стани, ефективно управляти часом та інформацією, конструктивно працювати з іншими людьми, залишатися стійкими та керувати власним навчанням і кар'єрою [14].

Таблиця 1

Оцінка загибуваності роботодавцями компетентностей та їх значущості з позиції подальшого розвитку для працівників

Як Ви вважаєте, які компетентності найбільш загибувані роботодавцем і на набуття яких орієнтується в сучасних умовах сам працівник?	Професійні компетентності		Підприємницькі компетентності		Громадянські компетентності		Соціальні, особисті, навчальні компетентності		Цифрові компетентності		Компетентність культурної обізнаності та самовираження		Математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії		Мовна компетентність		Грамотність	
	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів	кількість респондентів	% до кількості респондентів
Є важливими і для роботодавця, і для працівника	51	46,4	16	14,5	10	9,1	49	44,5	62	56,4	14	12,7	29	26,4	47	42,7	47	42,7
Загибувані роботодавцем	55	50,0	22	20,0	8	7,3	14	12,7	35	31,8	6	5,5	31	28,2	24	21,8	31	28,2
Є значущими для працівника	4	3,6	57	51,8	50	45,5	43	39,1	12	10,9	57	51,8	33	30,0	31	28,2	22	20,0
Не є важливими ні для роботодавця, ні для працівника	0	0	15	13,6	42	38,2	4	3,6	1	0,9	33	30,0	17	15,5	8	7,3	10	9,1
Загалом	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100

## Пріоритетність формування та розвитку компетентностей з позиції роботодавців і працівників

№ з/п	Компетентності	Затребувані роботодавцем		Є значущими для працівника	
		% до кількості респондентів	Ранг	% до кількості респондентів	Ранг
1	Професійні компетентності	50	1	3,6	8
2	Підприємницькі компетентності	20	5	51,8	1
3	Громадянські компетентності	7,3	7	45,5	2
4	Соціальні, особисті, навчальні компетентності	12,7	6	39,1	3
5	Цифрові компетентності	31,8	2	10,9	7
6	Компетентність культурної обізнаності та самовираження	5,5	8	51,8	1
7	Математична компетентність і компетентність у науках, технологіях та інженерії	28,2	3	30	4
8	Мовна компетентність	21,8	4	28,2	5
9	Грамотність	28,2	3	20	6

Таблиця 3

## Значущість формування та розвитку компетентностей і для роботодавця, і для працівника

№ з/п	Компетентності	Є важливими і для роботодавця, і для працівника		Не є важливими ні для роботодавця, ні для працівника	
		% до кількості респондентів	Ранг	% до кількості респондентів	Ранг
1	Професійні компетентності	46,6	2	0	9
2	Підприємницькі компетентності	14,5	6	13,6	4
3	Громадянські компетентності	9,1	8	38,2	1
4	Соціальні, особисті, навчальні компетентності	44,5	3	3,6	7
5	Цифрові компетентності	56,4	1	0,9	8
6	Компетентність культурної обізнаності та самовираження	12,7	7	30	2
7	Математична компетентність і компетентність у науках, технологіях та інженерії	26,4	5	15,5	3
8	Мовна компетентність	42,7	4	7,3	6
9	Грамотність	42,7	4	9,1	5

## Оцінка впливу наявності вищої та професійної освіти на конкурентоспроможність працівника на ринку праці

№ з/п	Твердження	Так, скоріше так, % до кількості респондентів	Важко сказати так чи ні, % до кількості респондентів	Скоріше ні та ні, % до кількості респондентів
1	Наявність вищої освіти дає привілеї при працевлаштуванні	75,45	16,36	8,18
2	Більш важливим є володіння актуальними навичками, ніж наявність вищої освіти	74,55	17,27	8,18
3	Перманентний професійний розвиток є обов'язковою умовою для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці	92,73	5,45	1,82
4	Готовність самостійно інвестувати у свій професійний розвиток є запорукою конкурентоспроможності працівника	90	9,09	0,91
5	Відсутність цифрових навичок є значною перепорою для працевлаштування	80	11,82	8,18

Таблиця 5

## Періодичність підвищення кваліфікації в умовах цифровізації економіки

Періодичність підвищення кваліфікації	% до кількості респондентів	Ранг
Один раз на рік	14,5	2
Один раз на 3 роки	0,9	4
Один раз протягом 5 років	2,7	3
Постійно (все життя/постійно, за «гібридною» формою)	80,0	1
Не бачу в цьому потреби, жодного разу	0,0	5

вичок є значною перепорою для працевлаштування. Попереднє експертне опитування фахівців з проблем праці та цифрової економіки, проведене фахівцями Інституту економіки промисловості НАН України у 2020 р., показало, що 89,8% експертів вважають відсутність базових цифрових навичок значним обмеженням для отримання гідної роботи на національному ринку праці. Володіння базовими цифровими навичками є обов'язковим для здійснення професійної діяльності: 28,7% опитаних вважають, що вся робоча сила повинна володіти базовими цифровими навичками, 29,6% експертів стверджують, що достатньо базових цифрових навичок у 60% робочої сили, а 34,3% респондентів вважають, що 80% базових навичок буде достатньо для використання у професійній діяльності» [16]. Щодо необхідності володіння

стандартними цифровими навичками для всієї робочої сили, відповіді респондентів рівномірно розподілилися по 26,9% між частками робочої сили 80%, 60%, 40% [16].

Потреба професійного розвитку значно різниться залежно від віку працівників. На думку експертів, можливості професійного розвитку є найбільш значущим чинником якості трудового життя для покоління X (1965–1980 рр.) (80%) та покоління Y (1981–1996 рр.) (75,5%). Лише половина експертів відзначила серед значущих чинників якості трудового життя «можливості професійного розвитку» – для бебі-бумерів (1946–1964 рр.). Для представників покоління Z (від 1997 р.) – цей чинник, на думку експертів, взагалі не є актуальним. Проте низькі перспективи професійного (кар'єрного) зростання є перешкодою високої якості трудового життя в рівній мірі для представників покоління X, Y та бебі-бумерів.

Кожен п'ятий з опитаних (20%) вважає, що створення умов і можливостей для професійного (кар'єрного) зростання в цифровій економіці має стати важливим стратегічним напрямом становлення нової якості життя в умовах цифрових трансформацій в Україні. Кожен другий експерт (49,1%) зазначив, що створення умов для навчання протягом усього життя для громадян країни є найбільш ефективною формою державного регулювання цифрового сегмента ринку праці. Кожен третій експерт (29,1%) відносить популяризацію концепції здобуття освіти впродовж життя до основних чинників, які впливають на формування нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації.

Посилення значущості безперервного професійного зростання та підвищення кваліфікації в умовах цифрових трансформацій обумовлено значною різницею між традиційними, когнітивними і соціально-поведінковими навичками працездатного населення та вимогами цифрової економіки, зокрема існуючими диспропорціями між рівнями освіти, кваліфікаційними компетентностями, вимогами працівників до умов найму й оплати праці та потребами економіки в новій робочій силі. На думку експертів (50,9% відповідей), поглиблення професійно-кваліфікаційної асиметричності ринку праці входить до переліку найбільш вагомих негативних наслідків для якості трудового життя, пов'язаних з впливом цифровізації на ринок праці на макрорівні.

## ВИСНОВКИ

Отже, прискорення процесів цифрової трансформації суспільства невід'ємно пов'язано з формуванням і розвитком надпрофесійних компетентностей, серед яких пріоритетними є цифрові та STEM-компетентності, грамотність і мовна компетентність. Формування компетентностей працівника цифрового світу є лише першим етапом його становлення, не менш важливим на цьому шляху є їх розвиток, який повинен стати постійним і безперервним. Створення умов і можливостей для професійного (кар'єрного) зростання в цифровій економіці має стати важливим стратегічним напрямом становлення нової якості життя в умовах цифрових трансформацій в Україні. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Наукова доповідь «Вплив цифровізації на забезпечення економічного зростання: особливості визначення та оцінки» / ІЕП НАН України. 2021. 32 с.
2. Хандій О. О. Стан, проблеми та перспективи розвитку цифрових компетентностей населення в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2020. Вип. 34. С. 201–206. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2020-34-34>
3. Хандій О., Панькова О. Цифрові навички працівників у забезпеченні цифрового розвитку економіки України: експертні оцінки. *Проектний підхід в дидактичній діяльності закладів освіти – міжнародний вимір*. 2021. № 1. С. 65–76.
4. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології : навч. посіб. / Г. Г. Швачич, В. В. Толстой, Л. М. Петречук та ін. Дніпро : НМетАУ, 2017. 230 с.
5. Бондаренко Т. С. Формування готовності до розробки та використання комп'ютерних навчальних систем у майбутніх інженерів-педагогів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2012. 20 с.
6. Структура ИКТ-компетентности учителей. Рекомендации ЮНЕСКО / United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Редакция 2.0. Русский перевод. Париж : ЮНЕСКО, 2011. VIII. 109 с. URL: <http://iteach.com.ua/files//content/5EDCFd01.pdf>

7. Ткачук В. В. Проектування професійних ІКТ-компетентностей майбутніх інженерів-педагогів. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2016. Т. 53. № 3. С. 123–141. DOI: <https://doi.org/10.33407/itl.v53i3.1411>
8. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації : монографія. Київ : Знання, 2019. 335 с.
9. Меццанцаника М., Меркорио Ф. Большие данные в контексте рынка труда: ознакомительное пособие. ETF, 2019. 46 с. URL: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-12/big\\_data\\_for\\_lmi\\_ru.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-12/big_data_for_lmi_ru.pdf)
10. Цифрова грамотність населення України. 2019 / Міністерство цифрової трансформації України. URL: [https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova\\_gramotnist\\_naselenna\\_ukraini\\_2019\\_compressed.pdf](https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf)
11. Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning / European Commission. Brussels. 2018. URL: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)
12. Recommendation of the European Parliament and the Council Recommendation of 18 December 2006 on Key competences for lifelong learning (2006/962/EC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
13. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / пер. с англ. Л. Кузьминой. Минск : Попурри, 20. 352 с.
14. Нова парадигма освіти у глобальному світі. Освіта на основі життєвих навичок. URL: <http://dlse.multycourse.com.ua/ua/page/15/53>
15. Постанова КМУ «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21 серпня 2019 р. № 800. Київ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-n#Text>
16. Наукова доповідь «Діагностика цифрового сегменту ринку праці та цифрової зайнятості: експертні оцінки та стратегії розвитку» / ІЕП НАН України. 2020. 70 с.

## REFERENCES

- Azmuk, N. A. *Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii* [Transforming Employment in the Transition to a Digital Economy: Global Challenges and Adaptation Strategies]. Kyiv: Znannia, 2019.
- Bondarenko, T. S. "Formuvannia hotovnosti do rozrobky ta vykorystannia kompiuternykh navchalnykh system u maibutnykh inzheneriv-pedahohiv" [Formation of Readiness for Development and Use of Computer Educational Systems at Future Engineers-teachers]: *avtoref. dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04*, 2012.
- Karnegi, D. *Kak zavoyevat druzey i okazyvat vliyaniye na lyudey* [How to Win Friends and Influence People]. Minsk: Popurri, 20.
- Khandii, O. O. "Stan, problemy ta perspektyvy rozvytku tsyfrovyykh kompetentnostei naselennia v Ukraini" [State, Problems and Prospects of Development of Digital Competencies of the Population in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya*

- «Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo», no. 34 (2020): 201-206.  
DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2020-34-34>
- Khandii, O., and Pankova, O. "Tsyfrovi navychky pratsivnykiv u zabezpechenni tsyvrovoho rozvytku ekonomiky Ukrainy: ekspertni otsinky" [Digital Skills of Employees in Providing Digital Development of Ukraine's Economy: Expert Assessments]. *Proiektnyi pidkhid v dydaktychnii diialnosti zakladiv osvity – mizhnarodnyi vymir*, no. 1 (2021): 65-76.
- [Legal Act of Ukraine] (2019). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п#Text>
- Metstsantsanika, M., and Merkorio, F. "Bolshiye dannyye v kontekste rynku truda: oznakomitelnoye posobiye" [Big Data in the Context of the Labor Market: An Orientation Guide]. ETF, 2019. [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-12/big\\_data\\_for\\_lmi\\_ru.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-12/big_data_for_lmi_ru.pdf)
- "Nova paradyhma osvity u hlobalnomu sviti. Osvita na osnovi zhyttievych navychok" [A New Paradigm of Education in the Global World. Life Skills Education]. <http://dlse.multycourse.com.ua/ua/page/15/53>
- Naukova dopovid «Diahnostyka tsyvrovoho sehmentu rynku pratsi ta tsyvrovoi zainiatosti: ekspertni otsinky ta stratehii rozvytku»* [Scientific Report "Diagnosis of the Digital Segment of the Labor Market and Digital Employment: Expert Assessments and Development Strategies"]. IEP NAN Ukrainy, 2020.
- Naukova dopovid «Vplyv tsyvrovizatsii na zabezpechennia ekonomichnoho zrostantia: osoblyvosti vyznachennia ta otsinky»* [Scientific Report "The Impact of Digitalization on Economic Growth: Features of Definition and Evaluation"]. IEP NAN Ukrainy, 2021.
- "Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning". *European Commission*. Brussels. 2018. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75e-d71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75e-d71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)
- "Recommendation of the European Parliament and the Council Recommendation of 18 December 2006 on Key competences for lifelong learning (2006/962/EC)". <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
- "Struktura IKT-kompetentnosti uchiteley. Rekomendatsii YuNESKO" [The Structure of ICT Competence of Teachers. UNESCO Recommendations]. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*. 2011. <http://iteach.com.ua/files/content/5EDCFd01.pdf>
- Shvachykh, H. H. et al. *Suchasni informatsiino-komunikatsiini tekhnologii* [Modern Information and Communication Technologies]. Dnipro: NMetAU, 2017.
- "Tsyfrova hramotnist naselennia Ukrainy. 2019" [Digital Literacy of the Population of Ukraine. 2019]. Ministerstvo tsyvrovoi transformatsii Ukrainy. [https://osvita.diaa.gov.ua/uploads/0/585-cifrova\\_gramotnist\\_naselenna\\_ukraini\\_2019\\_compressed.pdf](https://osvita.diaa.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf)
- Tkachuk, V. V. "Proektuvannia profesiinykh IKT-kompetentnosti maibutnikh inzheneriv-pedahohiv" [Professional ICT-Competencies Design for the Future Professionals in Engineering Pedagogy]. *Informatsiini tekhnologii i zasoby navchannia*, vol. 53, no. 3 (2016): 123-141. DOI: <https://doi.org/10.33407/itlt.v53i3.1411>

УДК [330.59 : 314.93 : 330.12] : 332.01  
JEL: I30; O15; P25

## ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ: ЗМІСТ І СПЕЦИФІКА РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ

©2021 БІЛЬ М. М.

УДК [330.59 : 314.93 : 330.12] : 332.01  
JEL: I30; O15; P25

### Біль М. М. Якість життя населення: зміст і специфіка регіонального рівня

Мета статті полягає в розвитку теоретико-прикладних положень якості життя населення з виявленням специфіки оцінювання та забезпечення на регіональному рівні. На основі врахування дефініцій якості життя, якими оперують міжнародні та владні структури, вітчизняні та зарубіжні вчені, запропоновано дану категорію розуміти як індикатор ступеня забезпечення населення благами в кількісній та якісній оцінці, що враховує умови середовища та його стабільності для тривалого задоволення матеріальних, культурних і духовних потреб. У результаті дослідження було виявлено відмінність поняття якості життя від інших оцінних індикаторів життєдіяльності людини, а саме: рівня життя, добробуту, людського та сталого розвитку. Якість життя передбачає поєднання кількісної та якісної оцінки ступеня забезпечення благами та задоволення потреб населення, врахування умов середовища та досягнення його стабільного стану з властивостями резилентності. Вказано на відносність аналізування якості життя на різних рівнях, у зв'язку з чим визначено специфіку його розуміння на рівнях глобальному, держави, регіону, громади, домогосподарства, людини. Систематизовано критерії оцінювання якості життя, що дало змогу виокремити специфіку її забезпечення на рівнях держави та регіонів. Визначено основні завдання політики забезпечення якості життя населення в контексті створення середовища можливостей – мотивація ринкового середовища продукувати блага, створення конкурентного середовища в умовах глобальної мобільності, забезпечення стабільності, надання якісних соціальних послуг і розвиток соціальної інфраструктури. Перспективою подальших досліджень є визначення системи механізмів регіональної політики забезпечення якості життя населення, формування та реалізація якої в Україні потребує наукових обґрунтувань у ході подальшої децентралізації.

**Ключові слова:** якість життя населення, блага, потреби, політика забезпечення якості життя, регіон.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-10-214-220>

Рис.: 1. Табл.: 3. Бібл.: 12.

Біль Мар'яна Михайлівна – доктор економічних наук, старший науковий співробітник відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів, Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України (вул. Козельницька, 4, Львів, 79026, Україна)

E-mail: [bmm1983@gmail.com](mailto:bmm1983@gmail.com)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4979-4019>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/4765135/mariana-bil/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57218323030>