

УДК 330.14:339:004(045)  
DOI: 10.15673/fie.v16i2.2943

**Кошечкін А.Б.**

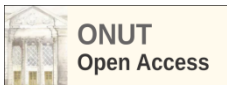
аспірант

кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу  
Національний авіаційний університет  
пр. Любомира Гузара, 1, м. Київ, Україна, 03058  
E-mail: komporon@gmail.com  
ORCID ID: 0009-0003-1891-9138

## ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У цій статті детально розглядається, як швидко цифровізація світової економіки докорінно змінює спосіб ведення бізнесу та зумовлює необхідність переосмислення ролі людського капіталу. Автор аналізує умови та фактори формування та розвитку людського капіталу в умовах глобальної цифровізації, приділяючи особливу увагу еволюції людського капіталу в цифрову епоху. Досліджуються чинники, що визначають його структуру, та особливості трансформації індивідуальних потреб під впливом технологічного прогресу. Підкреслюється, що характер роботи кардинально змінюється в міру того, як організації впроваджують цифрові технології та автоматизацію, що змушує їх переосмислювати традиційні підходи до створення робочих місць і формувати нові професії, які вимагають передових цифрових навичок. Ці зміни матимуть значний вплив на структуру робочої сили та формування навичок, необхідних для забезпечення конкурентоспроможності в цифровій економіці.

**Ключові слова:** людський капітал, цифровізація, світова економіка, технологічний прогрес, цифрові технології, робоча сила, конкурентність.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

**Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Одним з ключових викликів, пов'язаних формуванням і розвитком людського капіталу в умовах цифрової трансформації світової економіки є ефективне використання та управління людським капіталом з урахуванням тенденцій цифрової ери. Це потребує розуміння знань і навичок, необхідних для цифрової економіки, розробки стратегій формування та постійного розвитку цих навичок, забезпечення рівного доступу до цифрових можливостей, а також створення ефективних механізмів для підтримки розвитку та використання людського капіталу у глобальному цифровому світі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню теоретичних і практичних аспектів формування та розвитку людського капіталу в умовах цифрової трансформації світової економіки приділяється значна увага в сучасній науковій літературі. Різні аспекти цієї проблематики досліджували І. Андрощук, М.Х. Асім, А. Ахмед, О. Баніт, А. Ваз, С. Вінсент-Ланкрін, М. Морроу, М. Ростока, С. Садик, Г. Черевичний, А. Штепура та інші науковці, які працювали над цією темою. Їхні дослідження охоплюють широке коло питань, пов'язаних із впливом цифровізації на розвиток знань, навичок і компетенцій працівників та створенням нових підходів до освіти і навчання в умовах цифрової економіки. Дослідники вивчають, як технологічні інновації змінюють вимоги

до людського капіталу і як це впливає на конкурентоспроможність організацій та суспільства в цілому, а також визначають стратегії розвитку людських ресурсів у цифрову епоху.

**Формулювання цілей дослідження.** Представити комплексне дослідження мінливих вимог до людського капіталу в умовах цифровізації світової економіки та проаналізувати необхідність переосмислення підходів до формування та розвитку навичок, необхідних для успішної адаптації працівників до нової реальності. Зокрема, у цій доповіді буде зосереджено увагу на конвергенції традиційних і м'яких навичок та перетворенні людського капіталу на важливий фактор виробництва в умовах постійних змін. Оскільки цифрові технології докорінно змінюють традиційні галузі та створюють нові можливості, розвиток цифрових навичок, таких як аналіз даних, цифрова грамотність та кібербезпека, набуває особливого значення.

А також, підкреслити важливість цілісного підходу до розвитку людського капіталу та виступає за інтеграцію цифрових навичок, креативності та підприємницьких компетенцій у формальну освіту та навчальні програми. Це передбачає впровадження програм навчання впродовж життя, що охоплюють як базові цифрові навички, так і сучасні знання, необхідні для роботи в цифровому середовищі. Особлива увага приділяється ролі державних інституцій у просуванні та розвитку культури навчання впродовж

життя, що має стати пріоритетом державної політики.

Метою даного дослідження є аналіз передумов формування і розвитку людського капіталу в умовах цифрової трансформації світової економіки.

**Виклад основних результатів та їх обґрунтування.** Інтеграція традиційних і м'яких навичок дедалі частіше визнається важливою складовою сучасних вимог до трудових ресурсів. Традиційні навички визначаються як специфічні компетенції або знання, пов'язані з певним напрямом або галуззю, наприклад, такими, як мови програмування, аналіз даних або інженерні знання. З іншого боку, "м'які" навички також є міжособистісними або нетехнічними навичками, що охоплюють цілу низку атрибутів, таких як комунікативні навички, робота в команді, вирішення проблем, адаптивність та емоційний інтелект. Раніше між цими навичками існував розрив, і в багатьох секторах промисловості пріоритетними були технічні навички. Однак, зі зміною характеру праці та впровадженням автоматизації й штучного інтелекту роботодавці почали приділяти більше уваги комунікативним навичкам, а також передовим технічним навичкам. Однією з причин такої зміни є усвідомлення того, що технічних навичок може бути недостатньо для досягнення успіху в сучасному складному та взаємопов'язаному світі.

Оскільки автоматизація продовжує трансформувати галузі, креативність, критичне мислення та здатність ефективно співпрацювати з іншими стає дедалі більш важливою. Ті, хто поєднує технічні знання з добре розвиненими комунікативними та міжособистісними навичками можуть успішно орієнтуватися у сучасному мінливому середовищі. Поширення віддаленої роботи та віртуальної взаємодії також підкреслює важливість комунікативних навичок для полегшення співпраці та підтримки продуктивності серед різноманітних і географічно розподілених груп. Ефективна комунікація, емпатія та навички що-

до вирішення конфліктів мають важливе значення для побудови довіри та згуртованості. Ще одним фактором, що сприяє зближенню традиційних і м'яких навичок, є те, що поширення міждисциплінарності змушує фахівців працювати в різних секторах та взаємодіяти з колегами з різним досвідом. У цьому середовищі здатність доносити складні технічні концепції до нетехнічних зацікавлених сторін і об'єднувати різні команди стає унікальною [1].

У зв'язку з цим, особливої ролі набуває концепція «Освіти для дорослих» («ОДВ»), яка вперше була запроваджена в межах фундаментальних освітніх реформ у західних країнах. Вона включає навчання, орієнтоване на компетентності (Competency Based Learning, CBL) та навчання, орієнтоване на результат (Outcome Based Learning, OBL). Відповідно до концепції відкритого дистанційного навчання, модель викладання та навчання фокусується на запланованих результатах навчання для здобувачів. Таким чином, концепція "викладання і навчання" підкреслює зміну філософії освіти, зосереджуючись на навчанні здобувачів, а не на викладанні. Водночас, творчість і внутрішня мотивація до навчання заохочуються шляхом переведення освітніх цілей у навчальні результати, яких здобувачі мають досягти. Основними елементами Освіти для дорослих є освітні цілі програми, організація освіти, результати освіти та оцінювання освіти.

Таким чином, теорія професійного навчання може сприяти ефективному оцінюванню знань та навичок здобувачів. Це може полегшити навчання, покращити навички, якими повинні володіти здобувачі та підвищити їхню здатність до подальшого працевлаштування. У світлі вищезазначеного, теорія Освіти для дорослих була наведена, щоб підкреслити роль комунікативних навичок у підвищенні здатності до працевлаштування з точки зору її ключових елементів (Рис. 1) [2].

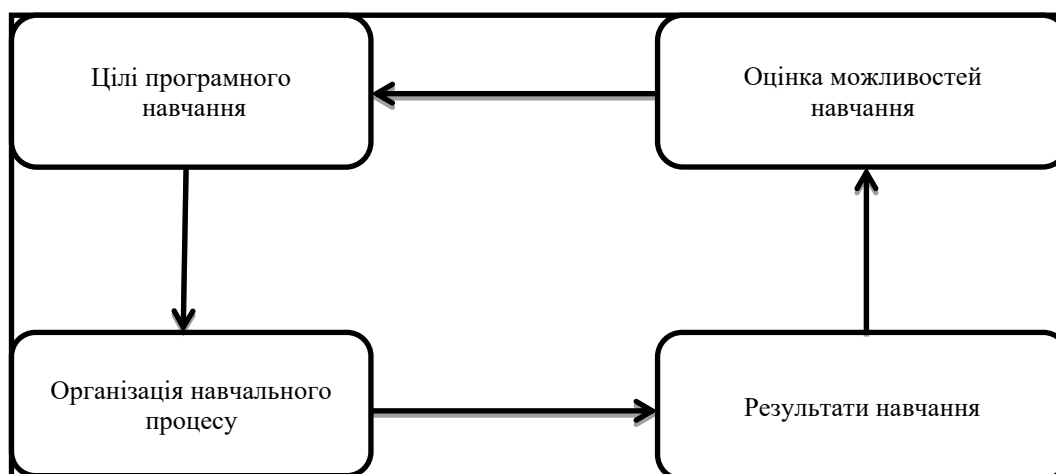


Рис. 1. Структура ключових елементів теорії Освіти для дорослих [2]

У цифрову епоху, що характеризується швидким технологічним розвитком, динамічністю ринку

та зміною поведінки споживачів, здатність адаптуватися та навчатися стала важливою особливістю існу-

вання в сучасному світі. У часи постійних змін як окремі особи, так і організації повинні бути гнучкими, щоб досягти успіху в умовах жорсткої конкуренції та динамічного середовища.

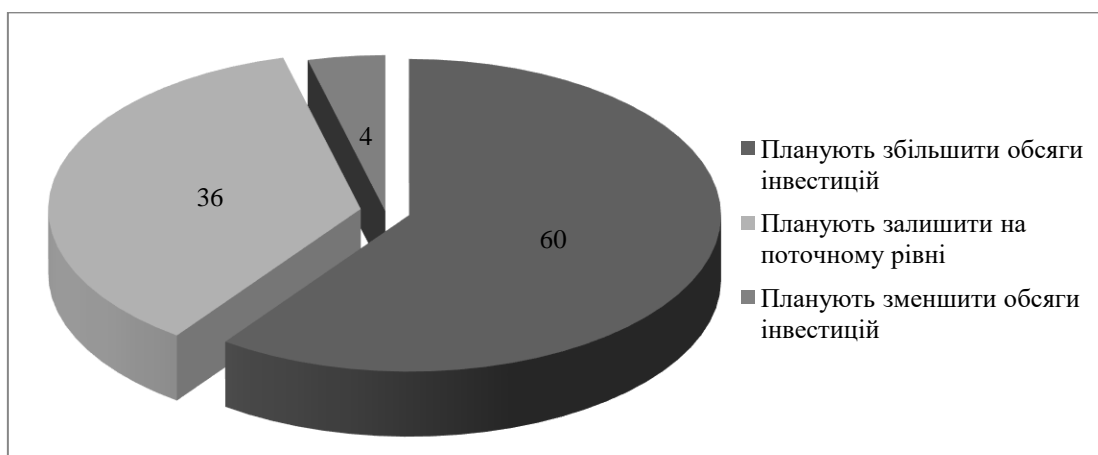
Одним із ключових чинників адаптації та навчання у цифрову епоху є темпи поширення технологічних інновацій. Нові технології з'являються з безпрецедентною швидкістю, руйнуючи традиційні галузі, створюючи нові можливості та змінюючи спосіб праці, спілкування та життя. Як окремі особи, так і організації повинні постійно розвивати свої навички та знання, щоб відповідати рівню технологічного розвитку і залишатися конкурентоспроможними.

Цифрова епоха також демократизувала доступ до інформації та навчальних ресурсів, завдяки чому людям стало легше, ніж будь-коли, здобувати нові знання та навички. Онлайн-курси, тренінги та навчальні платформи створюють можливості для навчання впродовж усього життя та постійного професійного розвитку, а також дозволяють підвищувати кваліфікацію та перекваліфіковуватися відповідно до мінливих вимог ринку. На додаток до технічних навичок, адаптація до цифрової епохи вимагає зміни способу мислення з метою прийняття змін та невизначеності, які їх супроводжують. Сучасні працівники повинні бути гнучкими, відкритими до нових ідей,

готовими експериментувати та виходити із зони комфорту, щоб адаптуватися до мінливих умов. Так само, організаціям необхідно розвивати культуру інновацій та експериментів, яка заохочує працівників ризикувати, вчитися на своїх помилках і постійно вдосконалюватися [3].

Однією з ключових переваг людського капіталу в умовах цифровізації є здатність швидко реагувати на мінливі вимоги та пріоритети на ринку праці. Розбиваючи проекти на окремі завдання та етапи, команди можуть створювати додаткову цінність для зацікавлених сторін та адаптувати свої плани на основі зворотного зв'язку та відповідно до потреб ринку праці, що швидко змінюються. Такий ітеративний підхід заохочує постійне вдосконалення і дозволяє командам за необхідності змінювати курс, що призводить до більш ефективних результатів [4].

Незважаючи на те, що сьогодні в усіх сферах спостерігається скорочення видатків, оскільки компанії змушені реагувати на погіршення економічного клімату, очікується, що витрати на цифрову трансформацію зростатимуть у 2024 році. Очікувалося, що прямі інвестиції в цифрову трансформацію досягнуть 6,8 трлн. дол. США до кінця 2023 року (рис. 2).



**Рис. 2. Плани компаній світу щодо динаміки обсягів інвестування у цифрову трансформацію у 2023 році\***  
\*побудовано автором за даними [5]

Згідно з опитуванням Boston Consulting Group, дві третини керівників заявили, що у 2023 році витратили на цифрові ініціативи більше коштів, ніж у попередньому році. І навпаки, лише 4% керівників заявили, що скоротили свої витрати на технології.

Цифрові компетентності також відіграють значну роль та включають три основні елементи (рис. 3).

Базові цифрові компетентності включають найбільш поширені та найбільш необхідні для широкого кола спеціальностей навички. Цифрові знання та навички для конкретної професійної діяльності включають розуміння цифрових платформ та екосистеми взаємодії між різними стейкхолдерами у відповідних галузях, інформації та баз даних, що зберіга-

ються на цифрових носіях, а також цифрових технологій, що використовуються в роботі [6].

У сучасному світі, що швидко змінюється, де постійно з'являються нові технології, галузі та навички, дуже важливо формувати культуру навчання впродовж життя. Навчання впродовж життя - це процес набуття знань, навичок і компетенцій впродовж усього життя, не лише в умовах формальної освіти, а й через неформальне навчання та безперервний особистий розвиток. Ключовим елементом формування культури навчання впродовж життя є сприяння розвитку мислення, спрямованого на зростання. Мислення зростання - це усвідомлення того, що талант та інтелект можна розвинути завдяки цілеспрямованості та наполегливій праці. Люди з таким мисленням



**Рис. 3. Три основні компоненти цифрових компетентностей\***

\*побудовано автором за даними [6]

більш схильні приймати виклики, бути наполегливими перед невдачами і здатні шукати можливості для навчання та розвитку. Розвиваючи мислення зростання у своїх співробітників та учнів, організації можуть створити середовище, в якому цінується допитливість, гнучкість і постійне вдосконалення.

Іншим важливим аспектом створення культури навчання впродовж життя є забезпечення доступу до різноманітних навчальних можливостей і ресурсів, що стосуються професійного розвитку та особистих інтересів працівників і включає навчальні програми, семінари, тренінги та онлайн-курси. Роботодавці також можуть підтримувати неформальне навчання за допомогою програм наставництва, обміну знаннями та спільнот практиків, щоб працівники могли скористатися досвідом і знаннями один одного. Організації також можуть сприяти розвитку культури навчання впродовж життя, визнаючи та винагороджуючи зусилля і досягнення працівників у навчанні та розвитку, що включає відзначення важливих етапів, демонстрацію найкращих практик і надання можливостей для просування по кар'єрних сходах та оцінювання навичок на основі безперервного навчання працівників. Цінуючи та заохочуючи навчання впродовж життя, організації можуть мотивувати працівників інвестувати у власний розвиток та сприяти загальному зростанню та успіху організації [7].

Відповідно до статистичних даних Ради Європейського Союзу, які свідчать, що четверо з п'яти людей матимуть базові цифрові навички до 2030 ро-

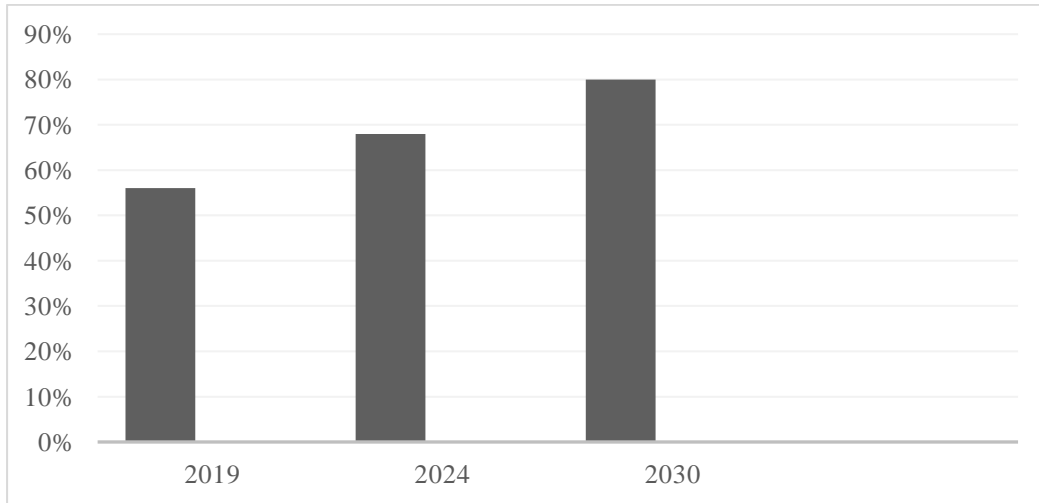
ку. В межах зобов'язань Цифрового десятиліття країни ЄС прагнуть, щоб до 2030 року 80 % населення у віці від 16 і до 74 років мали принаймні базові цифрові навички. Рекомендації Ради у галузі цифрових технологій і компетенцій радять державам-членам узгодити національну стратегію або стратегічний підхід до цифрової освіти, навичок і компетенцій, а саме [8]:

- встановити або переглянути національні цілі з метою формування цифрових навичок і компетенцій;
- вжити заходів щодо «пріоритетних або важкодоступних груп»;
- посилити цифрові навички і компетенції на рівні початкової та середньої освіти;
- сприяти формуванню цифрових навичок у розрізі різних навчальних дисциплін;
- зміцнити цифрові навички і компетентності для всіх здобувачів вищої освіти, створювати можливості для опанування ними на різних рівнях;
- створювати для працюючих можливості отримання цифрових навичок та вирішити проблему нестачі спеціалістів з інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Необхідно докладати зусиль на всіх рівнях освіти (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища освіта та освіта дорослих) і для всіх вікових груп щодо створення умов для навчання впродовж усього життя. Сьогодні приблизно 60% осіб у віці від 16 і до 74 років мають базові навички

використання цифрових технологій, і тож, у відповідності до прогнозів Ради Європейського Союзу, очується що до 2030 року цей показник сягатиме 80% (рис. 4). Тому можна зробити висновок, що цифрові-

зація не стикається із суттєвим супротивом та нездатністю осіб старшого покоління до повномірною пристосування до вимог діджиталізації [8].



**Рис. 4. Динаміка використання цифрових технологій серед осіб вікової групи від 16 до 74 рр. у 2019 р. 2024 р та у 2030 р. (прогноз), (%)\***  
\*побудовано автором за даними [8]

Таким чином, створення культури навчання впродовж життя має важливе значення для ефективної діяльності організацій та окремих осіб у сучасному мінливому світі. Завдяки сприянню розвитку креативного мислення, створенню різноманітних можливостей для навчання, оцінюванню і винагородженню за результатами навчання, розвитку підтримки з боку керівництва, організації можуть створити середовище, в якому безперервне навчання цінується, заохочується і сприймається усіма суб'єктами. Завдяки цьому, формуються умови для реалізації працівниками свого потенціалу, стимулювання інновацій і творчості та отримання переваг у висококонкурентному середовищі.

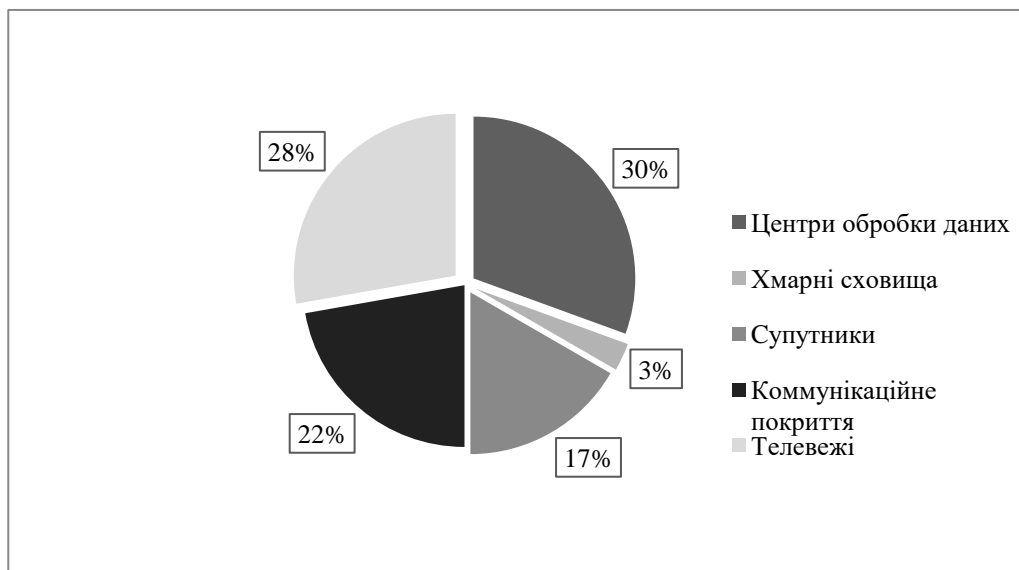
У сучасному взаємопов'язаному суспільстві, де цифрові технології взаємодіють майже з кожним аспектом сучасного життя та бізнесу, інвестиції у цифрову інфраструктуру набувають дедалі більшого значення. Цифрова інфраструктура включає такі базові елементи, як обладнання, програмне забезпечення, мережі та центри обробки даних, що формують цифрові системи. Однією з основних причин інвестування у цифрову інфраструктуру є підтримка економічного зростання та конкурентоспроможності. Цифрові технології мають потенціал для підвищення продуктивності, інновацій та ефективності в багатьох секторах, підтримки економічного розвитку та створення нових можливостей для бізнесу та приватних осіб. Інвестуючи в надійну цифрову інфраструктуру, країни можуть позиціонувати себе як лідери глобальної цифрової економіки та залучати інвестиції і людський капітал з усього світу.

Цифрова інфраструктура також відіграє ключову роль у забезпеченні доступу до базових послуг,

таких як охорона здоров'я, освіта та державні послуги. У світі, що дедалі більше оцифровується, доступ до високошвидкісного інтернету, надійних мереж зв'язку та цифрових платформ має важливе значення для повноцінної участі індивідів у житті суспільства та доступу до можливостей для навчання, працевлаштування та соціальної взаємодії. Інвестиції у цифрову інфраструктуру можуть допомогти подолати цифрові розриви і забезпечити всім громадянам рівний доступ до переваг цифрової епохи [9].

На кінець 2023 року на центри обробки даних припадала третина державних інвестицій у цифрову інфраструктуру в усьому світі. Друге місце посідають телекомунікаційні вежі, на які припадає 30% від загального обсягу інвестицій (рис. 5).

Таким чином, інвестиції у цифрову інфраструктуру мають важливе значення для прискорення економічного зростання, підтримки соціальної інтеграції, підвищення громадської безпеки, вирішення екологічних проблем, а також сприяння інноваціям та підприємництву. Уряди, бізнес та інші зацікавлені сторони повинні працювати узгоджено, щоб визначити пріоритети та прискорити інвестиції у цифрову інфраструктуру для повної реалізації потенціалу цифрових технологій та забезпечення сталого розвитку. У сучасному бізнес-середовищі, що швидко розвивається, дуже важливо узгодити стратегії управління людським капіталом з тенденціями цифровізації. У міру того, як організації сприяють цифровій трансформації, вони повинні забезпечувати розвиток відповідних навичок, компетенцій та мислення своїх працівників, необхідних для ефективної діяльності у цифровому середовищі.



**Рис. 5. Частка державних інвестицій у цифрову інфраструктуру в усьому світі у 2023 р. за об'єктами інвестування.**

\*побудовано автором за даними [10]

Розглянемо ключові стратегії для розвитку людського капіталу в умовах глобальної цифровізації, яку автор виокремлює в наступному вигляді (табл.1).

Таблиця 1

**Ключові стратегії для розвитку людського капіталу в умовах глобальної цифровізації для організацій\***

1. Стратегія розвитку навичок і навчання	Необхідність інвестування у програми безперервного навчання та розвитку з метою підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників. Включає навчання аналітиці даних, цифровому маркетингу, кібербезпеці, штучному інтелекту та іншим новітнім технологіям. Забезпечуючи працівників необхідними навичками, організації можуть підвищити їхню готовність до впровадження цифрових технологій та рівень продуктивності.
2. Стратегія найму та залучення обдарованих працівників	Акцентує увагу на можливості партнерства з навчальними закладами, галузевими асоціаціями та рекрутинговими агентствами для залучення кадрів.
3. Стратегія трансформації культури організації	Культура інновацій, співпраці та безперервного навчання з метою підтримки заходів із діджиталізації; заохоченням працівників випробувати нові технології, ділитися знаннями та найкращими практиками, а також сприймати зміни; визнанням та винагородженням працівників, які мають цифрові навички та роблять внесок у цифрову трансформацію організації.
4. Стратегія розвитку лідерства	Ґрунтується на розвитку навичок цифрового лідерства на всіх рівнях організації та передбачає необхідність використання тренінгів та коучингу з лідерства, щоб дати можливість менеджерам вирішувати цифрові проблеми, керувати цифровими ініціативами та надихати свої команди на впровадження цифрових змін, заохочувати лідерів просувати та розвивати цифрове мислення в своїх організаціях.
5. Стратегія гнучкого кадрового планування	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Впровадження гнучкого кадрового плану для передбачення та задоволення майбутніх потреб у персоналі;</li> <li>– регулярну оцінку цифрових навичок та здібностей працівників з метою визначення напрямків удосконалення та, відповідно, коригування ініціатив з набору кадрів, навчання та розвитку;</li> <li>– сприяння гнучкості та адаптивності у плануванні персоналу з метою швидкого реагування на мінливі тенденції в бізнесі та технологіях.</li> </ul>

Продовження табл. 1

6. Стратегія залученості та добробуту працівників	Необхідність підтримки морального духу, мотивації та продуктивності у процесі цифрової трансформації, прозорому інформуванні про ініціативи цифрової трансформації, залученні працівників до прийняття рішень та пошуку зворотнього зв'язку з метою вирішення проблем і зменшення опору змінам. Обґрунтовує необхідність допомоги працівникам у подоланні стресів, пов'язаних з цифровою трансформацією, наданні їм таких ресурсів підтримки, як послуги з підтримки психічного здоров'я та програми забезпечення балансу між роботою та особистим життям.
7. Стратегія співпраці та обміну знаннями	Ґрунтується на заохоченні співпраці та обміні знаннями між командами та структурними підрозділами для обміну досвідом та сприяння інноваціям, а також міжсекторальної співпраці, міждисциплінарних проєктів та спільнот практиків з акцентом на діджиталізацію, сприяння обміну ідеями, думками та набутим досвідом для прискорення навчання та вирішення проблем.

\* складено автором

Поєднуючи стратегії розвитку людського капіталу з тенденціями глобальної цифровізації, організації можуть сформувати компетентну та адаптивну робочу силу, здатну забезпечити розвиток інновацій, гнучкість та формування конкурентних переваг в цифрову епоху. Інвестуючи у розвиток навичок, підбір персоналу, культуру, лідерство, кадрове планування, залучення та співпрацю співробітників, організації можуть ефективно розвиватись у цифровому світі.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В умовах цифровізації світової економіки кардинально змінюються вимоги до людського капіталу. Конвергенція традиційних і м'яких навичок, перетворення людського капіталу на фактор виробництва у мінливих умовах цифрової економіки створюють потребу в постійній адаптації та навчанні. Щоб відповісти на ці цифрові виклики, освітні та навчальні програми повинні зосереджуватися на розвитку індивідуальних цифрових навичок, стимулюванні креативності, підтримці підприємництва та подоланні цифрових розривів. Це вимагає комплексного підходу до інтеграції цифрової грамотності, аналізу даних і навичок кібербезпеки у формальні програми навчання впродовж життя.

Крім того, державні структури повинні визначити пріоритетом розвиток культури навчання впродовж життя, сприяти безперервному розвитку навичок і створювати доступні можливості для навчання працівників різних вікових груп. Це включає впровадження гнучких способів навчання, таких як онлайн-курси, мікросертифікації та стажування, які дають можливість працівникам здобувати нові навички та залишатися конкурентоспроможними в умовах цифрової економіки.

Сприйняття цифрової трансформації людського капіталу має важливе значення для добробуту населення, розвитку бізнесу та суспільства в цифрову

епоху. Формування навичок, необхідних для досягнення ефективності в умовах цифрової економіки, просування культури навчання впродовж усього життя та інвестування у цифрову інфраструктуру дозволяє повною мірою використовувати можливості цифрової трансформації та сприяти розвитку світової економіки.

У сучасному світі прискореного розвитку технологічних інновацій ідея безперервного навчання та адаптації стає одним із визначальних факторів успіху. Цифрові технології докорінно змінюють традиційні галузі та створюють нові можливості, але вони також приносять з собою необхідність постійної перепідготовки та розвитку людського потенціалу. Компанії, які реагують на ці зміни та інвестують у розвиток людського капіталу, матимуть перевагу у сучасному цифровому світі.

Незважаючи на достатню кількість наукових досліджень окремих аспектів формування і розвитку людського капіталу, проблематика розробки ефективних стратегій адаптації та оновлення людського капіталу у відповідь на стрімкий розвиток цифрових технологій залишається вкрай актуальною. Оскільки глобальна економіка стає дедалі більш цифровою, забезпечення населення цифровою освітою та навчанням, спрямованим на набуття та вдосконалення своїх цифрових навичок, потребує перегляду підходів до формування освітніх програм з метою їх відповідності вимогам цифрової економіки. Існують конкретні невирішені проблеми формування і розвитку людського капіталу в глобальній економіці, що цифровізується, але основна увага має приділятися оптимізації людського капіталу, розвитку відповідних навичок, забезпеченню рівного доступу до цифрових знань та адаптації систем освіти і навчання до цифрових технологій.

## Література

1. Asim H. M., Vaz A., Ahmed A., Sadiq S. A Review on Outcome Based Education and Factors That Impact Student Learning Outcomes in Tertiary Education System // *International Education Studies*. 2021. Vol. 14. № 2. P. 1-11. URL: <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/0/44631>. doi:10.5539/ies.v14n2p1 (дата звернення: 10.03.2024).
2. Vincent-Lancrin S. Learning management systems and other digital tools for system and institutional management // *OECD Digital Education Outlook 2023. Towards an Effective Digital Education Ecosystem*. OECD Publishing, 2023. URL: <https://doi.org/10.1787/c74f03de-en>. (дата звернення: 13.03.2024).
3. Андрощук І., Баніт О., Штепура А., Ростока М., Черевичний Г. Сучасне інформаційне та освітнє середовище в контексті теорії поколінь // *ІПІНТ*. 2022. № 9 (1). С. 54–62. doi:10.5604/01.3001.0016.2095. (дата звернення: 14.03.2024).
4. Vidal Q. Digital assessment // *OECD Digital Education Outlook. Towards an Effective Digital Education Ecosystem*. OECD Publishing, 2023.: doi:org/10.1787/c74f03de-en. (дата звернення: 15.03.2024).
5. 9 Actions for Winning Through Recession A 2022-2023 Playbook for Financial Services Leaders. Gartner. 2022. URL: <https://emt.gartnerweb.com/ngw/globalassets/en/financial-services/documents/playing-offense-into-the-recession-fs.pdf>. (дата звернення: 24.03.2024).
6. Muzam J. The Challenges of Modern Economy on the Competencies of Knowledge Workers // *Journal of the Knowledge Economy*. 2023. Vol. 14(2). P. 1635-1671. URL: [https://ideas.repec.org/a/spr/jknowl/v14y2023i2d10.1007\\_s13132-022-00979-y.html](https://ideas.repec.org/a/spr/jknowl/v14y2023i2d10.1007_s13132-022-00979-y.html). (дата звернення: 3.04.2024).
7. The Future of Jobs Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/>. (дата звернення: 10.04.2024).
8. Council of European Union. Infographic - 'Path to the Digital Decade': the EU's plan to achieve a digital Europe by 2030. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-decade/>. (дата звернення: 17.04.2024).
9. The evolving role of HR in the digital economy: Top in-demand skills for HR professionals. From 16 January 2024. URL: <https://www.humanresourcesonline.net/the-evolving-role-of-hr-in-the-digital-economy-top-in-demand-skills-for-hr-professionals>. (дата звернення: 26.04.2024).
10. Statista. Sovereign investments in digital infrastructure worldwide in 2023, by investments type. URL: <https://www.statista.com/statistics/1427065/sovereign-investments-in-digital-infrastructure-world-wide/#:~:text=Sovereign%20investments%20in%20digital%20infrastructure%20worldwide%202023&text=As%20of%202023%2C%20data%20centers,50%20billion%20U.S.%20dollars%20invested>. (дата звернення: 30.04.2024).

Стаття надійшла 10.05.2024

Стаття прийнята до друку 24.05.2024

Доступно в мережі Internet 25.06.2024

**Koshechkin A.**

Postgraduate

Department of International Economic Relations and Business

National Aviation University

Liubomira Huzara ave., 1, Kyiv, Ukraine 03058

E-mail: komporon@gmail.com

ORCID ID: 0009-0003-1891-9138

## PRECONDITIONS FOR THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF THE DIGITALIZATION OF THE GLOBAL ECONOMY

This paper examines how the rise of digitalization in the economy is changing business practices and leading to a reassessment of the importance of human resources. It discusses the nature and framing of resources in the field of digitalization, traces the transformation of resources in the digital age, examines the factors influencing their composition, and addresses the changing needs of people as technology advances. As companies use tools and automation, job roles are being redefined and new specializations are emerging that require employees to be digitally competent. These shifts are dramatically changing the workforce dynamics and skill requirements necessary for success in the marketplace. An important aspect of human capital in the digital age is the integration of technical and soft skills. While technical skills such as coding, data



analysis and cybersecurity are essential for mastering digital tools and technologies, soft skills such as communication, collaboration and adaptability are equally important for success in today's dynamic work environment. Employers are increasingly looking for a combination of technical knowledge and communication skills, recognizing the importance of interpersonal skills to facilitate innovation and problem solving in cross-functional teams. Moreover, intellectual capital is of particular importance in the age of digital technology. Intellectual capital includes the knowledge, experience and innovative capacity of individuals within an organization. In the digital economy, intellectual capital plays a key role in fostering innovation, supporting a culture of continuous learning and creating value for stakeholders. Organizations need to invest in developing and sustaining intellectual capital to remain agile and competitive in an increasingly knowledge-driven marketplace. It is worth emphasizing that adaptability and the ability to learn are important personal skills for people transitioning into the digital age. As technology evolves at an unprecedented pace, people must continuously develop their skills and knowledge to keep pace with changing job requirements and industry trends. Lifelong learning is the foundation of career development and ensures that people remain adaptable and in-demand in the face of digital transformation.

**Key words:** human capital, digitalization, world economy, technological progress, digital technologies, workforce, competitiveness.

### References

1. Asim, H. M., Vaz, A., Ahmed, A., & Sadiq, S. (2021). A Review on Outcome Based Education and Factors That Impact Student Learning Outcomes in Tertiary Education System. *International Education Studies*, 14(2), 1-11. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/0/44631>. doi:10.5539/ies.v14n2p1 (Retrieved March 10, 2024).
2. Vincent-Lancrin, S. (2023). "Learning management systems and other digital tools for system and institutional management", in OECD, *OECD Digital Education Outlook 2023. Towards an Effective Digital Education Ecosystem*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c74f03de-en>. (Retrieved March 13, 2024).
3. Androshchuk, I., Banit, O., Shtepura, A., Rostoka, M., & Cherevychnyi, H. (2022). Suchasne informatiine ta osvitnie seredovyshe v konteksti teorii pokolin. *IJPINT*, 9 (1), 54–62. doi: 10.5604/01.3001.0016.2095. (Retrieved March 14, 2024).
4. Vidal, Q. (2023). "Digital assessment" in OECD, *OECD Digital Education Outlook 2023. Towards an Effective Digital Education Ecosystem*. OECD Publishing. doi:org/10.1787/c74f03de-en. (Retrieved March 15, 2024).
5. *9 Actions for Winning Through Recession A 2022-2023 Playbook for Financial Services Leaders*. Gartner. <https://emt.gartnerweb.com/ngw/globalassets/en/financial-services/documents/playing-offense-into-the-recession-fs.pdf>. (Retrieved March 24, 2024).
6. Muzam, J. (2023). The Challenges of Modern Economy on the Competencies of Knowledge Workers. *Journal of the Knowledge Economy*, 14(2), 1635-1671. [https://ideas.repec.org/a/spr/jknowl/v14y2023i2d10.1007\\_s13132-022-00979-y.html](https://ideas.repec.org/a/spr/jknowl/v14y2023i2d10.1007_s13132-022-00979-y.html). (Retrieved April 3, 2024).
7. The Future of Jobs Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/>. (Retrieved April 10, 2024).
8. *'Path to the Digital Decade': the EU's plan to achieve a digital Europe by 2030*. Council of European Union. Infographic. <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-decade/>. (Retrieved April 17, 2024).
9. Sofiah, A. (2024). The evolving role of HR in the digital economy: Top in-demand skills for HR professionals. Human Resources. <https://www.humanresourcesonline.net/the-evolving-role-of-hr-in-the-digital-economy-top-in-demand-skills-for-hr-professionals>. (Retrieved April 26, 2024).
10. *Sovereign investments in digital infrastructure worldwide in 2023, by investments type*. Statista. <https://www.statista.com/statistics/1427065/sovereign-investments-in-digital-infrastructure-worldwide/#:~:text=Sovereign%20investments%20in%20digital%20infrastructure%20worldwide%202023&text=As%20of%202023%2C%20data%20centers,50%20billion%20U.S.%20dollars%20invested>. (Retrieved April 30, 2024).

Received 10 May 2024

Approved 24 May 2024

Available in Internet 25.06.2024

Цитування згідно ДСТУ 8302:20

Кошечкін А.Б. Передумови формування і розвитку людського капіталу в контексті цифровізації світової економіки // Економіка харчової промисловості. 2024. Т.16, вип. 2. С. 69-77. doi: 10.15673/ie.v16i2.2943

Cite as APA style citation

Koshechkin, A. (2024). Preconditions for the formation and development of human capital in the context of the digitalization of the global economy. *Food Industry Economics*, 16(2), 69-77. doi: 10.15673/ie.v16i2.2943