

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Дослідження людського капіталу в умовах розвитку цифрової економіки зумовлено появою нових точок економічного зростання, розвитком «цифрових долин», штучного інтелекту, віртуальних підприємств, вибудовуванням нових моделей комунікації та співробітництва, необхідністю вироблення «цифрового образу мислення», наявністю розриву між потребами бізнесу та цифровою кваліфікацією робочої сили.

Концепція управління людським капіталом в контексті розвитку цифровий економіки, враховує діалектичний розвиток об'єкта управління. Інтеграція світового досвіду дозволяє сьогодні говорити про формування нового напрямку в теорії і практиці управління - управління цифровим розвитком людського капіталу. Управління цифровим розвитком людського капіталу полягає в переході від SPOD-стратегії управління (стійка, передбачувана, проста та певна) до VUCA-стратегії (яка характеризується волатильністю, невизначеністю, складністю та неоднозначністю).

Аналіз сучасних тенденцій розвитку людського капіталу показав, що на розвиток цифрових технологій суттєво впливає зміна форм зайнятості в цифровий економіці. Розвиток цифрової економіки стимулює підприємства до реорганізації та створює структурний попит на робочі місця, формуючи нові вимоги до структурно-змістовних компонент людського капіталу. Цифровізація розглядається як каталізатор розвитку бізнес-інновацій. При цьому багато науковців акцентують увагу на прямому зв'язку ризиків безробіття та рівня розвитку навичок використання цифрових технологій.

Матеріали Всесвітнього економічного форуму і доповіді корпоративних аналітичних служб акцентують увагу на ідентичні завдання щодо трансформації основних груп навичок працівників. Найбільш затребуваними компетенціями працівників є технічні комп'ютерні навички - 61 %, тоді як попит на спеціальні галузеві знання - лише 20 %. Дослідження та систематизація знань про теорії цінності людського капіталу показали, що в складі всіх видів витрат на людський капітал найбільш важливим при його вимірі є витрати на освіту.

У цифрову епоху, яка є епохою суттєвих трансформацій та змін, особливо необхідно відтворення нових професійних знань, умінь, навичок, формування принципово нових компетентностей, готовності до навчання впродовж життя, задля забезпечення високої конкурентоспроможності як

окремих працівника, так і організацій в цілому. Надзвичайно актуальними стають питання адаптації освітньої, у першу чергу компетентнісної політики, що визначають реалізацію концепції «навчання протягом життя». Система формування сучасних, суспільно затребуваних компетентностей, особливо цифрових, має стати передумовою стійкого розвитку економіки та суспільства, що в свою чергу потребує суттєвого переосмислення людського капіталу в умовах розвитку «Індустрії 4.0» та становлення «Індустрії 5.0». Дуже швидко та досить масштабно зростає потреба у здатностях та навичках, що визначаються вимогами цифрової доби, які зовсім нещодавно були другорядними або не затребуваними.

Зауважимо, що формування та розвиток людського капіталу є одним із ключових напрямів переходу до нової цифрової економіки, а з іншого боку, саме цифрова економіка формує кардинальні перетворення в усіх сферах людської діяльності та визначає нову якість людського капіталу. Це підтверджується тим, що до основних показників міжнародних рейтингів та індексів рівня розвитку Digital-економіки країн світу, входять критерії і показники людського капіталу, що підтверджує їх суттєву взаємодію та взаємовплив.

Проведений аналіз дозволяє сформулювати основні завдання, які вимагають консолідації системи освіти, підприємств і держави для цифрового розвитку людського капіталу, а саме:

- необхідність підвищення залучення персоналу в процеси трансформації і вироблення «цифрового образу мислення» (digital mindset) за допомогою розробки нових освітніх програм;
- розвиток культури прийняття рішень на основі аналізу даних;
- навчання ключовим принципам сучасних цифрових технологій;
- освоєння принципів реалізації проектів впровадження цифрових технологій в рамках практичної роботи протягом всього періоду навчання;
- формування системи мотивації для цифрового розвитку людського капіталу протягом усього життя;
- оптимальне поєднання стандартних освітніх підходів з новими технологіями в процесі цифрового розвитку.