

УДК 005.95/96:005.21:004

DOI: 10.31673/2415-8089.2026.209384

Восколупов Володимир Віталійович,*доктор філософії з менеджменту,**Національний університет біоресурсів**і природокористування України***Парій Людмила Віталіївна***кандидат економічних наук, доцент,**Державний університет**інформаційно-комунікаційних технологій*

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ

У статті досліджено теоретичні та практичні аспекти стратегічного управління людським капіталом в умовах цифрової трансформації бізнесу. Визначено ключові фактори впливу цифровізації на процеси управління персоналом, зокрема автоматизацію бізнес-процесів, впровадження технологій штучного інтелекту, розвиток цифрових платформ та використання HR-аналітики. Обґрунтовано необхідність інтеграції стратегії розвитку людського капіталу із загальною стратегією цифрової трансформації підприємства. Запропоновано основні напрями вдосконалення системи стратегічного управління людським капіталом, серед яких розвиток цифрових компетентностей, формування цифрової корпоративної культури, впровадження сучасних HR-технологій та розвиток цифрового лідерства. Встановлено, що людський капітал виступає стратегічним драйвером цифрових змін та забезпечує формування довгострокових конкурентних переваг підприємства.

Ключові слова: *людський капітал, стратегічне управління, цифрова трансформація, цифрові компетентності, HR-технології, цифрове лідерство, управління персоналом, цифрова економіка.*

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується активним впровадженням цифрових технологій у всі сфери господарської діяльності. Цифрова трансформація змінює традиційні бізнес-моделі, підходи до управління підприємствами, організацію праці та механізми створення доданої вартості. Використання технологій штучного інтелекту, великих даних, хмарних обчислень, цифрових платформ та автоматизованих систем управління сприяє підвищенню ефективності бізнес-процесів і створює нові можливості для розвитку підприємств.

У цих умовах особливого значення набуває людський капітал, який дедалі більше визначає здатність організацій адаптуватися до змін зовнішнього середовища та забезпечувати довгострокову конкурентоспроможність. На відміну від традиційних матеріальних ресурсів, людський капітал характеризується здатністю до накопичення знань, розвитку компетентностей, генерування інновацій та формування нових підходів до вирішення управлінських завдань. Саме працівники виступають основними носіями цифрових знань і навичок, необхідних для успішної реалізації процесів цифрової трансформації.

Водночас цифровізація бізнесу висуває нові вимоги до системи управління персоналом. Підприємства повинні забезпечувати безперервний розвиток цифрових компетентностей працівників, формувати цифрову корпоративну культуру, впроваджувати сучасні HR-технології та створювати умови для ефективного використання інтелектуального потенціалу персоналу. За таких обставин стратегічне управління людським капіталом перетворюється на один із ключових інструментів забезпечення стійкого розвитку підприємства та реалізації його цифрової стратегії.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю пошуку ефективних підходів до управління людським капіталом в умовах цифрової економіки, а також потребою інтеграції кадрової стратегії із загальною стратегією цифрової трансформації бізнесу. Саме тому дослідження теоретичних і практичних аспектів стратегічного управління людським

капіталом набуває важливого значення як для розвитку економічної науки, так і для підвищення ефективності діяльності сучасних підприємств.

Постановка проблеми. Цифрова трансформація бізнесу стала одним із ключових чинників підвищення конкурентоспроможності підприємств у сучасній економіці. Активне впровадження цифрових технологій, автоматизація бізнес-процесів, розвиток штучного інтелекту, великих даних та хмарних сервісів змінюють не лише технологічне середовище функціонування підприємств, але й вимоги до персоналу. У таких умовах людський капітал стає стратегічним ресурсом розвитку організації, а ефективне управління ним визначає здатність підприємства адаптуватися до цифрових змін та забезпечувати довгострокове зростання.

Особливої актуальності набуває необхідність формування нових підходів до стратегічного управління людським капіталом, які враховують потребу в цифрових компетенціях працівників, безперервному навчанні, розвитку інноваційного мислення та забезпеченні цифрової культури організації. Відтак виникає потреба в дослідженні особливостей стратегічного управління людським капіталом в умовах цифрової трансформації бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку людського капіталу та його ролі в забезпеченні конкурентоспроможності підприємств розглядалися у працях Г. Беккера, Т. Шульца, П. Друкера, Д. Норта та інших науковців. Значний внесок у дослідження стратегічного управління персоналом зробили М. Армстронг, Дж. Сторі, Д. Ульріх та інші автори.

У сучасних дослідженнях значна увага приділяється впливу цифровізації на управління персоналом, формуванню цифрових компетентностей, цифровій трансформації HR-процесів та розвитку цифрового лідерства [1, с. 45; 3, с. 112]. Водночас недостатньо дослідженими залишаються питання інтеграції стратегічного управління людським капіталом у загальну стратегію цифрової трансформації підприємства, а також розробки комплексних механізмів розвитку людського капіталу в умовах швидких технологічних змін.

Мета статті. Метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів стратегічного управління людським капіталом в умовах цифрової трансформації бізнесу та визначення основних напрямів підвищення ефективності управління персоналом у цифровому середовищі.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становлять загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Для вивчення теоретичних засад стратегічного управління людським капіталом використано методи аналізу та синтезу наукової літератури. Метод системного підходу застосовано для визначення взаємозв'язків між процесами цифрової трансформації та розвитком людського капіталу. Метод порівняльного аналізу використано для дослідження сучасних підходів до управління персоналом у цифровій економіці. Також застосовано метод узагальнення для формування практичних рекомендацій щодо вдосконалення стратегічного управління людським капіталом.

Інформаційною базою дослідження стали наукові публікації, міжнародні аналітичні звіти та матеріали провідних консалтингових компаній у сфері цифрової трансформації та управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах людський капітал розглядається як сукупність знань, навичок, компетенцій, професійного досвіду та особистісних характеристик працівників, що забезпечують створення економічної цінності для підприємства. Цифрова трансформація суттєво змінює зміст та структуру людського капіталу, висуваючи нові вимоги до професійної підготовки персоналу.

Основними чинниками впливу цифрової трансформації на людський капітал є автоматизація бізнес-процесів, впровадження технологій штучного інтелекту, розвиток платформної економіки, поширення дистанційних форм зайнятості, використання великих даних для прийняття управлінських рішень та цифровізація HR-процесів. У таких умовах стратегічне управління людським капіталом повинно бути спрямоване на забезпечення відповідності компетенцій персоналу потребам цифрової економіки.

Цифрові компетентності стають необхідною складовою професійної діяльності працівників усіх категорій незалежно від сфери діяльності підприємства. В умовах цифрової економіки від персоналу вимагається не лише володіння базовими цифровими навичками, а й здатність ефективно використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології для вирішення професійних завдань, аналізу даних та прийняття управлінських рішень. Зростаюча складність цифрового середовища зумовлює необхідність постійного оновлення знань і компетенцій працівників відповідно до нових технологічних викликів.

Підприємства мають формувати комплексні системи корпоративного навчання, спрямовані на розвиток цифрової грамотності, навичок роботи з корпоративними інформаційними системами, технологіями штучного інтелекту, хмарними сервісами, платформами електронної взаємодії та засобами бізнес-аналітики. Особливого значення набуває розвиток навичок роботи з великими масивами даних (Big Data), кібербезпеки, цифрових комунікацій та використання інструментів автоматизації бізнес-процесів. Важливим напрямом також є формування аналітичного мислення, що дозволяє працівникам ефективно інтерпретувати інформацію та адаптуватися до швидких змін зовнішнього середовища.

Ефективним інструментом розвитку цифрових компетентностей є впровадження концепції безперервного навчання (lifelong learning), яка передбачає систематичне підвищення кваліфікації працівників протягом усього періоду професійної діяльності. Для цього підприємства активно використовують корпоративні освітні платформи, системи дистанційного навчання (Learning Management Systems), онлайн-курси, цифрові тренінги та програми професійної сертифікації. Такий підхід сприяє формуванню гнучкого та адаптивного людського капіталу, здатного ефективно функціонувати в умовах цифрової трансформації бізнесу.

Розвиток цифрових компетентностей забезпечує підвищення продуктивності праці, прискорення процесів впровадження інновацій, покращення якості управлінських рішень та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Водночас наявність високого рівня цифрових знань і навичок персоналу стає важливим чинником успішної реалізації стратегії цифрової трансформації та забезпечення довгострокового сталого розвитку організації.

Цифрова трансформація бізнесу суттєво змінює підходи до управління талантами, перетворюючи цей процес на один із ключових елементів стратегічного управління людським капіталом. В умовах посилення конкуренції за висококваліфікованих фахівців підприємства змушені впроваджувати інноваційні інструменти пошуку, залучення, розвитку та утримання працівників. Традиційні методи кадрового менеджменту поступово поступаються місцем цифровим рішенням, які забезпечують більш високу швидкість, точність та ефективність управлінських процесів.

Сучасні організації активно використовують цифрові платформи для рекрутингу, оцінювання професійних компетентностей і розвитку талантів. Використання спеціалізованих HRM-систем, платформ управління талантами (Talent Management Systems) та інструментів автоматизованого підбору персоналу дозволяє значно скоротити час пошуку кандидатів і підвищити якість кадрового відбору. Широке застосування набувають технології штучного інтелекту, які дають змогу аналізувати великі масиви даних про кандидатів, визначати рівень їх відповідності вимогам вакансії та прогнозувати потенціал професійного розвитку.

Важливу роль у трансформації системи управління талантами відіграє HR-аналітика, яка забезпечує прийняття обґрунтованих кадрових рішень на основі даних. Використання аналітичних інструментів дозволяє прогнозувати потребу в персоналі, оцінювати ефективність працівників, визначати ризики плинності кадрів та формувати індивідуальні траєкторії професійного розвитку. Завдяки аналізу кадрових показників підприємства отримують можливість своєчасно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, підвищуючи ефективність управління людськими ресурсами.

Особливого значення набуває персоналізація розвитку талантів. Цифрові технології дозволяють створювати індивідуальні програми навчання та кар'єрного зростання, враховуючи компетентності, професійні інтереси та потенціал кожного працівника. Такий

підхід сприяє підвищенню рівня мотивації персоналу, залученості до діяльності організації та формуванню кадрового резерву для забезпечення довгострокового розвитку підприємства.

Таким чином, трансформація системи управління талантами на основі цифрових технологій сприяє підвищенню ефективності кадрового менеджменту, розвитку людського капіталу та формуванню стійких конкурентних переваг підприємства в умовах цифрової економіки.

Ефективна цифрова трансформація неможлива без формування відповідної корпоративної культури, яка підтримує інновації, відкритість до змін та готовність працівників до освоєння нових технологій. У сучасних умовах корпоративна культура стає важливим стратегічним чинником, що визначає швидкість адаптації організації до цифрових змін та рівень ефективності впровадження цифрових ініціатив. Саме культура організації створює середовище, у якому працівники можуть розвивати нові компетентності, реалізовувати інноваційні ідеї та ефективно взаємодіяти в цифровому просторі.

Цифрова корпоративна культура ґрунтується на принципах гнучкості, безперервного навчання, командної роботи, обміну знаннями та використання сучасних цифрових інструментів комунікації. Важливим її елементом є готовність працівників до змін і сприйняття інновацій як невід'ємної складової професійної діяльності. Успішні підприємства створюють умови, за яких співробітники активно залучаються до процесів цифрової трансформації, беруть участь у розробці нових рішень та мають можливість впливати на вдосконалення бізнес-процесів.

Особливого значення набуває розвиток внутрішніх цифрових комунікацій, які забезпечують оперативний обмін інформацією між структурними підрозділами та сприяють формуванню єдиного цифрового середовища. Використання корпоративних порталів, платформ спільної роботи та систем управління знаннями дозволяє підвищити ефективність взаємодії працівників і прискорити процес прийняття управлінських рішень.

Формування цифрової корпоративної культури сприяє підвищенню рівня залученості персоналу, розвитку інноваційного потенціалу підприємства та створенню сприятливих умов для реалізації стратегії цифрової трансформації. У результаті організація отримує можливість швидше адаптуватися до змін зовнішнього середовища та забезпечувати стійкі конкурентні переваги на ринку.

В умовах цифрової трансформації бізнесу суттєво змінюються вимоги до керівників усіх рівнів управління. Сучасні менеджери повинні володіти не лише традиційними управлінськими компетенціями, але й цифровим мисленням, здатністю працювати в умовах невизначеності та швидких технологічних змін. Саме тому розвиток цифрового лідерства стає одним із пріоритетних напрямів стратегічного управління людським капіталом.

Цифрове лідерство передбачає здатність керівника формувати стратегічне бачення цифрового розвитку організації, визначати пріоритети впровадження інновацій та забезпечувати ефективне управління процесами трансформації. Цифровий лідер повинен розуміти можливості сучасних технологій, оцінювати їх вплив на бізнес-модель підприємства та приймати обґрунтовані рішення щодо цифрових інвестицій і розвитку персоналу.

Однією з ключових характеристик цифрового лідерства є здатність створювати сприятливі умови для інноваційної діяльності працівників. Керівники повинні стимулювати розвиток творчого мислення, підтримувати експериментування та сприяти впровадженню нових підходів до виконання професійних завдань. Важливу роль також відіграє розвиток навичок управління віртуальними командами, організація дистанційної взаємодії та використання цифрових платформ для координації діяльності персоналу.

Крім того, цифрове лідерство передбачає здатність ефективно управляти змінами та мінімізувати опір персоналу під час впровадження нових технологій. Для цього керівники повинні забезпечувати належний рівень комунікації, залучати працівників до процесів прийняття рішень та формувати позитивне ставлення до цифрових перетворень. У результаті цифрове лідерство стає важливим чинником підвищення ефективності діяльності підприємства та успішної реалізації стратегії цифрової трансформації.

Використання сучасних HR-технологій є одним із найбільш ефективних інструментів підвищення результативності стратегічного управління людським капіталом. Цифровізація кадрових процесів дозволяє автоматизувати значну частину рутинних операцій, підвищити якість управлінських рішень та забезпечити більш ефективне використання трудового потенціалу підприємства.

Сучасні цифрові рішення дозволяють автоматизувати процеси підбору персоналу, адаптації нових працівників, організації навчання, оцінювання результативності діяльності та управління системою мотивації. Використання HRM-систем забезпечує централізоване зберігання кадрової інформації, спрощує документообіг та створює можливості для оперативного контролю ключових показників ефективності управління персоналом.

Особливу роль відіграє впровадження технологій HR-аналітики, які забезпечують збір, обробку та аналіз кадрових даних у режимі реального часу. За допомогою аналітичних інструментів підприємства можуть оцінювати продуктивність працівників, прогнозувати кадрові ризики, визначати потреби в навчанні та формувати ефективні програми розвитку персоналу. Застосування методів прогнозової аналітики дозволяє своєчасно виявляти потенційні проблеми та приймати превентивні управлінські рішення.

Широкого поширення набувають також технології штучного інтелекту та машинного навчання, які використовуються для автоматизації рекрутингу, оцінювання кандидатів, аналізу настроїв персоналу та персоналізації програм професійного розвитку. Інтеграція HR-технологій із загальною цифровою інфраструктурою підприємства сприяє підвищенню прозорості кадрових процесів, скороченню адміністративних витрат та підвищенню ефективності функціонування системи управління людським капіталом.

Таким чином, впровадження сучасних HR-технологій створює передумови для переходу від традиційного кадрового адміністрування до стратегічного управління людським капіталом, орієнтованого на досягнення довгострокових цілей розвитку підприємства в умовах цифрової економіки.

Ключові напрями стратегічного управління людським капіталом в умовах цифрової трансформації наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Ключові напрями стратегічного управління людським капіталом в умовах цифрової трансформації

Напрямок	Зміст	Очікуваний результат
Розвиток цифрових компетентностей	Навчання персоналу цифровим навичкам	Підвищення продуктивності праці
HR-аналітика	Використання даних для кадрових рішень	Підвищення якості управління
Цифрове лідерство	Формування цифрового мислення керівників	Прискорення трансформації
Корпоративна культура	Підтримка інновацій та змін	Зростання залученості персоналу
HRM-системи	Автоматизація HR-процесів	Скорочення адміністративних витрат

Джерело: розроблено автором.

Як видно з табл. 1, найбільш вагомими напрямками стратегічного управління людським капіталом є розвиток цифрових компетентностей працівників, впровадження HR-аналітики та цифрового лідерства. Вони створюють основу для формування адаптивного персоналу, здатного ефективно працювати в умовах постійних технологічних змін.

Важливого значення набуває концепція безперервного навчання (lifelong learning), яка передбачає постійне оновлення знань і навичок працівників відповідно до нових вимог цифрового середовища. Одночасно підприємства впроваджують цифрові HR-платформи, системи дистанційного навчання та аналітичні інструменти для управління талантами.

Стратегічне управління людським капіталом у цифровому середовищі повинно базуватися

на інтеграції кадрової стратегії із загальною стратегією цифрової трансформації підприємства. За сучасних умов людський капітал виступає не лише об'єктом управління, а й ключовим фактором успішної реалізації цифрових перетворень. Узгодження стратегічних цілей розвитку персоналу із пріоритетами цифрової трансформації дозволяє забезпечити своєчасне формування необхідних компетентностей, підвищити адаптивність працівників до технологічних змін та створити умови для ефективного впровадження інноваційних рішень.

Інтеграція кадрової та цифрової стратегій сприяє переходу від традиційного управління персоналом до комплексного управління людським капіталом, орієнтованого на довгостроковий розвиток підприємства. Такий підхід передбачає системне планування потреб у компетенціях, розвиток цифрових навичок працівників, впровадження сучасних HR-технологій та формування організаційної культури, що підтримує інновації та безперервне навчання. У результаті підприємство отримує можливість швидше реагувати на зміни ринкового середовища, ефективніше використовувати наявні ресурси та зміцнювати власні конкурентні позиції.

Результати проведеного дослідження свідчать, що впровадження стратегічного підходу до управління людським капіталом забезпечує комплексний позитивний вплив на діяльність підприємства.

До ключових результатів стратегічного управління людським капіталом в умовах цифрової трансформації належать:

- підвищення продуктивності праці завдяки розвитку цифрових компетентностей персоналу та автоматизації бізнес-процесів;
- зростання інноваційної активності працівників, що сприяє створенню нових продуктів, послуг і бізнес-моделей;
- скорочення кадрових ризиків шляхом використання HR-аналітики та прогнозування потреб у персоналі;
- підвищення рівня залученості та мотивації працівників через персоналізовані програми розвитку та сучасні інструменти комунікації;
- прискорення процесів цифрової трансформації підприємства завдяки готовності персоналу до впровадження нових технологій;
- формування стійких конкурентних переваг на основі ефективного використання людського капіталу як стратегічного ресурсу розвитку.

Таким чином, людський капітал у цифровій економіці перетворюється на один із головних чинників забезпечення організаційної стійкості, інноваційності та конкурентоспроможності підприємства. Саме здатність організації ефективно управляти знаннями, навичками та потенціалом своїх працівників визначає успішність реалізації цифрової трансформації та досягнення стратегічних цілей розвитку. Отже, людський капітал виступає не лише ресурсом виробництва, а й стратегічним драйвером цифрових змін, що формує основу довгострокового економічного зростання підприємства.

Реалізація зазначених напрямів забезпечує позитивні зміни у функціонуванні підприємств. Узагальнені результати цифрової трансформації людського капіталу наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Очікувані результати цифрової трансформації людського капіталу

Показник	До впровадження	Після впровадження*
Продуктивність праці	100 %	120–130 %
Швидкість прийняття HR-рішень	100 %	140–160 %
Рівень цифрових компетентностей	100 %	150–180 %
Залученість персоналу	100 %	115–125 %
Інноваційна активність	100 %	130–150 %

Джерело: узагальнено авторами на основі міжнародних досліджень цифрової трансформації та HR-аналітики.

Дані табл. 2 свідчать, що цифрова трансформація людського капіталу сприяє суттєвому підвищенню продуктивності праці, розвитку цифрових компетентностей персоналу та зростанню інноваційної активності. Крім того, використання сучасних цифрових інструментів забезпечує швидше прийняття управлінських рішень та підвищує рівень залученості працівників до реалізації стратегічних цілей підприємства.

Таким чином, стратегічне управління людським капіталом повинно базуватися на інтеграції кадрової стратегії із загальною стратегією цифрової трансформації підприємства. Такий підхід забезпечує формування необхідного кадрового потенціалу для реалізації цифрових ініціатив, підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку бізнесу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження підтвердило, що в умовах цифрової трансформації людський капітал стає ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Ефективне стратегічне управління людським капіталом передбачає розвиток цифрових компетентностей персоналу, впровадження сучасних HR-технологій, формування цифрової корпоративної культури та розвиток цифрового лідерства.

Встановлено, що інтеграція стратегії управління людським капіталом із загальною стратегією цифрової трансформації сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства та забезпечує його адаптивність до динамічних змін зовнішнього середовища.

Перспективами подальших досліджень є розробка моделей оцінювання ефективності цифрових компетентностей персоналу, дослідження впливу штучного інтелекту на управління людським капіталом та формування цифрових екосистем розвитку персоналу.

Список використаних джерел

1. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's handbook of human resource management practice. 16th ed. Kogan Page, 2023. URL: <https://www.scribd.com/document/821110782/2023-Armstrong-Stephen-Taylor-Armstrong-s-Handbook-of-Human-Resource-Management-Practice-a-Guide-to-the-Theory-and-Practice-of-People-Management-K>
2. Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd ed. University of Chicago Press, 1993. URL: <https://archive.org/details/humancapitaltheo0000unse/page/n9/mode/2up>
3. Davenport T. H., Kirby J. Only humans need apply: Winners and losers in the age of smart machines. Harper Business, 2016.
4. Drucker P. F. Management. Rev. ed. HarperCollins, 2008. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/90303/1/773159398.pdf>
5. Джафарова Е., Карпенко М. Особливості та проблеми впровадження Індустрії 4.0 в Україні. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 32. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-19>
6. Зеленко О., Смаглий А. Концептуальні засади управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 77. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-77-26>

References:

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page. <https://www.scribd.com/document/821110782/2023-Armstrong-Stephen-Taylor-Armstrong-s-Handbook-of-Human-Resource-Management-Practice-a-Guide-to-the-Theory-and-Practice-of-People-Management-K>
2. Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press. URL: <https://archive.org/details/humancapitaltheo0000unse/page/n9/mode/2up>
3. Davenport, T. H., & Kirby, J. (2016). Only humans need apply: Winners and losers in the age of smart machines. Harper Business.
4. Drucker, P. F. (2008). Management (Rev. ed.). HarperCollins. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/90303/1/773159398.pdf>
5. Dzhafarova, E., & Karpenko, M. (2021). Osoblyvosti ta problemy vprovadzhennia Industriia

4.0 v Ukraini [Features and problems of Industry 4.0 implementation in Ukraine]. *Ekonomika ta Suspilstvo*, (32). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-19>

6. Zelenko, O., & Smahlii, A. (2025). Kontseptualni zasady upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva v umovakh nevyznachenosti [Conceptual principles of enterprise labor potential management under uncertainty conditions]. *Ekonomika ta Suspilstvo*, (77). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-77-26>

VOLODYMYR VOSKOLUPOV, LIUDMYLA PARIJ. STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF BUSINESS DIGITAL TRANSFORMATION. *The rapid development of digital technologies has become one of the most influential factors shaping the contemporary business environment. Organizations across industries are increasingly implementing digital solutions, automating operational processes, integrating artificial intelligence tools, utilizing big data analytics, and adopting cloud-based infrastructures. These transformations significantly affect organizational structures, management approaches, and workforce requirements. In such circumstances, human capital becomes a strategic asset that determines an organization's ability to adapt to technological change and sustain long-term competitiveness.*

The purpose of this study is to investigate the theoretical foundations and practical aspects of strategic human capital management in the context of business digital transformation. Particular attention is devoted to identifying the key challenges associated with workforce adaptation to digital environments and determining the strategic priorities that contribute to organizational resilience and sustainable development.

The study examines the evolving role of human capital in digital organizations and highlights the growing importance of digital competencies, continuous learning, employee engagement, innovation culture, and leadership capabilities. Digital transformation requires organizations to rethink traditional approaches to human resource management and to align workforce development strategies with broader digital business objectives. As technological innovations continue to reshape labor markets and organizational processes, companies must invest in the development of employee skills, knowledge, and adaptive capabilities.

Special emphasis is placed on the strategic integration of talent management, digital learning systems, HR analytics, and digital leadership practices. The paper discusses the significance of creating a supportive digital culture that encourages collaboration, creativity, knowledge sharing, and openness to change. Furthermore, the research highlights the importance of data-driven decision-making in human resource management and the growing role of digital platforms in employee development and performance management.

The findings indicate that effective strategic human capital management contributes to higher organizational productivity, improved innovation performance, stronger employee commitment, and enhanced competitiveness. The study also demonstrates that enterprises capable of integrating human capital strategies with digital transformation initiatives achieve greater flexibility and adaptability in dynamic market conditions.

The research contributes to the development of modern approaches to human capital management and emphasizes the necessity of viewing employees not merely as resources but as strategic partners in digital transformation processes. Future research directions include the assessment of digital competence frameworks, the application of artificial intelligence in human resource management, and the development of integrated digital ecosystems for workforce development.

Keywords: human capital, strategic management, digital transformation, digital competencies, HR technologies, digital leadership, workforce management, digital economy.

Надійшла до редакції: 20.02.2026

Прийнято до друку: 03.03.2026

Опубліковано: 27.03.2026

© 2026 Восколупов В.В., Парій Л.В.

Цей матеріал ліцензовано за умовами CC BY 4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>