

**Прийнято 24.10.2025. Прорецензовано 19.11.2025. Опубліковано 31.12.2025.**

УДК 338.48  
JEL M12, L14, I 20  
DOI: 10.31471/2409-0948-2025-2(32)-95-101

## **ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ БІЗНЕС-СТРУКТУР УКРАЇНИ: ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

**Зелінська Галина Олексіївна**

доктор екон. наук, професор

професор кафедри прикладної економіки

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2175-4883>

**Анотація.** Стаття присвячена особливому значенню людських ресурсів, їх участі в цифровізації бізнес-процесів на підприємствах в умовах інноваційних змін. Особлива увага зосереджена на змінах, що відбуваються у свідомості людського потенціалу, формування його цифрових навичок на підприємствах в умовах стійкого розвитку України. Наголошується про особливу роль навчання в інноваційному забезпеченні сталого розвитку функціонування бізнес-структур. Визначено, що цифровізація інноваційної діяльності детермінує необхідність перегляду усталених систем мотивації працівників, оскільки змінюються як характер трудової діяльності, так і очікування співробітників щодо організації робочих процесів. Визначено, що цифрова компетентність є основою для успішного функціонування підприємства та управління його бізнес-процесами в умовах сталого розвитку. З'ясовано, що інноваційна діяльність бізнес-структур України характеризується інтеграцією таких технологій як штучний інтелект, великі дані, хмарні обчислення, Інтернет речей та блокчейн у систему управління інноваціями. Визначено, що теоретичний базис дослідження цифровізації ґрунтується на концепції цифрової трансформації, яка передбачає не лише технологічні зміни, але й фундаментальну перебудову бізнес-моделей, організаційної культури та систем управління людськими ресурсами. Акцентовано увагу на тому, що цифровізація сьогодні є затребуваним чинником використання людських ресурсів на ринку праці. Наголошено, що надзвичайної актуальності набула проблематика розробки та впровадження цифрової трансформації бізнес-процесів в діяльності суб'єктів господарювання України. Разом з цим недостатньо висвітлюється серед науковців проблема цифрової трансформації самої людини, досягнення нею достатньої цифрової грамотності, розвиток цифрових навичок, що утруднює її адаптацію на ринку праці. Акцентовано на тому, що цифрова

Запропоноване посилання: Зелінська, Г. О. (2025). Інноваційне забезпечення сталого розвитку бізнес-структур України: цифрова трансформація людських ресурсів. Науковий вісник ІФНТУНГ. Серія: економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості, 2(32), 95-101. doi: 10.31471/2409-0948-2025-2(32)-95-101

\* Відповідальний автор



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

трансформація людського потенціалу є багатовимірним процесом, який включає не лише технологічні аспекти, такі як опанування нових програмних продуктів чи технічних засобів, але й глибокі культурні, психологічні та організаційні зміни, що потребують перегляду традиційних моделей управління персоналом, систем мотивації тощо. В ході написання статті використано такі інформаційні ресурси як інтернет-джерела – для розкриття сутності ролі людського потенціалу в умовах зростання інформатизації бізнес-процесів так і методи економічного аналізу – порівняння – для аналізування тенденцій щодо розвитку людських ресурсів; сценарний підхід – для розкриття пріоритетності людини в прийнятті рішення; абстрактно-логічний – для формулювання висновків з дослідження.

**Ключові слова:** людський потенціал; бізнес-структури; освіта; навички; компетентність; цифровізація; інформаційне суспільство; сталий розвиток, Україна.

**Постановка проблеми.** Сьогодні у світі відбувається поступовий перехід до нового економічного укладу, який орієнтований на наукоємні та високопродуктивні види виробництва, що стверджують домінування економіки знань. У сучасних умовах четвертої промислової революції та стрімкого розвитку цифрових технологій актуалізується проблема трансформації традиційних підходів до управління персоналом. Тому нагальною проблемою сучасного менеджменту бізнес-структур є розвиток людського ресурсів через самовдосконалення, навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Не остання роль в цьому належить цифровій грамотності людських ресурсів в організації процесів праці. Зокрема, цифровізація інноваційної діяльності модифікує структуру мотиваційних чинників персоналу, впливаючи на ієрархію потреб співробітників, демонструє значущість факторів соціальної відповідальності за результати роботи, надає вагомості організаційній культурі. Сталий розвиток України не можливий без нового погляду як на саму людину, її потреби та сподівання, так і вимоги ринку праці, де процеси цифрової грамотності персоналу набувають все більшої ваги. Все це актуалізує тему даного дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему розвитку цифрової економіки та трансформаційних процесів, що відбуваються в суспільстві розглядали багато іноземних та вітчизняних авторів. Чільне місце в таких дослідженнях відведено працям: Б.М. Гарифулліна, Дж. Гелбрейта, В.В. Зябрикова, Дж. Карл Робнетт Ліклідера, Т. Месенбурга та ін. Переважна більшість досліджень вітчизняних науковців з даної проблем орієнтуються на макроекономічний рівень. Серед них праці: О.М. Алімова, Б.М. Андрушківа, О.О. Бутник, Л.В. Городянської, О.О. Гуменюк, А.О. Косич, Г.С. Лопушняк, В.І. Ляшенко, Л.Я. Малюти, М.В. Руденко, А.В. Череп та ін. Проблеми розвитку цифрової економіки та змін, що відбуваються з точки зору залученості населення України в процеси цифровізації, присвячені дослідження: В.П. Антонюк, О.А. Грішньої, К.Р. Гуменної, Г.В. Середи, О.П. Шиманської та ін. На рівні підприємства розгляд проблеми цифровізації бізнес-процесів представлено такими зарубіжними ученими, як: Г. Боуман, К. Лінц, Г. Мюллер-Стівенс, О. Остервальдер, А. Цімерман та ін. Серед вітчизняних науковців доволі ґрунтовними є праці: В.В. Апалькова, М.К. Бондарчук, А. Верховодова, М.П. Войнаренко, О.І. Гончар, В.В. Лук'янова, В.М. Нижника, Н.Є. Скоробогатова, Б.О. Язлюк тощо. Як бачимо, інтерес серед науковців та практиків до даної проблеми не зменшується, а зростає.

Необхідність переходу до цифрової економіки вимагає нової концепції управління. Це зумовлено тим, що бізнес відчуває необізнаність з сучасним інструментарієм та можливостями цифрової трансформації на практиці, а відсутність чітких та доступних інформаційних джерел, сервісів, платформ гальмує швидкість впровадження інновацій у вітчизняні підприємства. В свою чергу, це не дозволяє їм інтегруватися з світовими тенденціями, що ускладнює вихід на міжнародну арену. Разом з цим недостатньо висвітлюється серед науковців проблема цифрової трансформації людського потенціалу

на вітчизняних підприємствах, досягнення ним достатньої цифрової грамотності, розвиток цифрових навиків тощо.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Віддаючи належне науковцям та практикам, які займаються даною проблематикою, варто звернути увагу на те, що в українській науковій літературі недостатньо є обґрунтованим роль цифрової трансформації людських ресурсів, задіяних у бізнес-структурах України. Ця обставина зумовлює актуальність статті і потребує проведення подальших досліджень.

**Формування цілей статті. Метою статті** є обґрунтування пріоритетності впливу людського потенціалу в інноваційному забезпеченні сталого розвитку бізнес-структур в умовах цифрової трансформації суспільства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналізуючи сучасний стан цифрової трансформації людського потенціалу в бізнес-структурах України, необхідно відзначити його значну диференціацію за галузевою ознакою, розміром підприємств та регіональним розташуванням, що створює нерівномірний ландшафт цифровізації національної економіки, де поряд із високотехнологічними компаніями, які активно впроваджують інноваційні рішення та розвивають цифрові компетенції своїх працівників, існує значний сегмент підприємств, які залишаються на доцифровому рівні організації бізнес-процесів, використовуючи застарілі технології та методи управління, що суттєво обмежує їхні можливості для розвитку та конкурентоспроможності в умовах глобальної цифрової економіки. Відповідно до даних Державної служби статистики України та результатів міжнародних досліджень, таких як Індекс цифрової економіки та суспільства (DESI), Глобальний індекс конкурентоспроможності (GCI), Індекс мережевої готовності (NRI) [1;2], Україна демонструє помірний прогрес у сфері цифровізації, проте все ще значно відстає від провідних країн світу за ключовими показниками цифрового розвитку, такими як доступність та якість інфраструктури, рівень цифрових навичок населення, інтеграція цифрових технологій у бізнес-процеси, що вимагає цілеспрямованих зусиль як з боку держави, так і з боку приватного сектору для прискорення цифрової трансформації та розвитку відповідного людського потенціалу.

Сектор інформаційних технологій та телекомунікацій є лідером цифрової трансформації в Україні, демонструючи високі темпи зростання та значний внесок у ВВП країни, що зумовлено не лише внутрішнім попитом на цифрові продукти та послуги, але й активною участю українських ІТ-компаній у глобальних ланцюгах створення вартості через експорт програмного забезпечення та аутсорсинг ІТ-послуг, що дозволяє залучати міжнародний досвід, технології та інвестиції для розвитку цифрових компетенцій українських фахівців, які все частіше займають лідируючі позиції у міжнародних рейтингах професійної майстерності у сфері програмування, дизайну, аналітики даних та кібербезпеки. У банківському секторі також спостерігається активна цифрова трансформація, що проявляється у розвитку інтернет-банкінгу, мобільних додатків, систем електронних платежів та впровадженні інноваційних фінансових технологій (FinTech), які не лише підвищують ефективність банківських операцій та покращують якість обслуговування клієнтів, але й створюють нові вимоги до компетенцій працівників, які мають поєднувати традиційні фінансові знання з навичками роботи з цифровими інструментами, аналітикою даних та кібербезпекою, що потребує систематичного навчання та розвитку персоналу відповідно до стрімко змінюваних технологічних трендів.

Водночас, у традиційних секторах економіки, таких як сільське господарство, промисловість, транспорт та логістика, роздрібна торгівля, темпи цифрової трансформації є значно повільнішими, що зумовлено не лише обмеженістю фінансових ресурсів для інвестицій у цифрові технології, але й консервативністю корпоративної культури, низьким рівнем цифрової грамотності керівництва та персоналу, відсутністю чіткого розуміння переваг та можливостей цифровізації для підвищення ефективності бізнесу та забезпечення сталого розвитку в довгостроковій перспективі, що створює значні ризики

для конкурентоспроможності українських підприємств в умовах глобальної цифрової економіки, де швидкість адаптації до технологічних інновацій стає ключовим фактором виживання та успіху. Особливо гострою ця проблема є для малих та середніх підприємств (МСП), які становлять основу української економіки та забезпечують значну частку зайнятості, проте мають обмежені можливості для інвестицій у цифрові технології та розвиток цифрових компетенцій своїх працівників, що потребує розробки спеціальних програм державної підтримки, спрямованих на стимулювання цифрової трансформації МСП через доступ до фінансування, навчальних ресурсів та консультаційних послуг у сфері цифровізації бізнес-процесів.

Аналіз рівня цифрових компетенцій працівників українських підприємств показує, що незважаючи на загальне підвищення цифрової грамотності населення, особливо серед молодшого покоління, існує значний розрив між наявними та необхідними навичками для ефективної роботи в умовах цифрової економіки, що проявляється у недостатньому володінні спеціалізованими програмними продуктами, обмеженому розумінні принципів роботи з великими даними, низькому рівні навичок програмування та кібербезпеки, слабкому розвитку критичного мислення та креативності, які є ключовими для вирішення комплексних проблем та створення інноваційних рішень у цифровому середовищі. Згідно з результатами опитувань роботодавців, дефіцит кваліфікованих фахівців з цифровими компетенціями є одним з основних бар'єрів для впровадження інноваційних технологій та цифрової трансформації бізнес-процесів, що зумовлює зростання попиту на освітні програми у сфері інформаційних технологій, аналітики даних, цифрового маркетингу, проектного менеджменту та інших напрямків, пов'язаних з цифровізацією економіки, та стимулює розвиток різноманітних форматів навчання, від традиційної вищої освіти до онлайн-курсів, буткемпів, менторських програм та корпоративних університетів, що мають на меті забезпечити швидке та ефективне оволодіння актуальними цифровими навичками [3].

Важливою тенденцією у сфері цифрової трансформації людського потенціалу в українських бізнес-структурах є зростання уваги до розвитку не лише технічних, але й м'яких навичок (soft skills), таких як комунікація, командна робота, емоційний інтелект, адаптивність, етичне мислення, які набувають особливого значення в умовах цифрової економіки, де автоматизація рутинних операцій звільняє людей для виконання більш складних, творчих та інтелектуально насичених завдань, що потребують ефективної міжособистісної взаємодії, емпатії, лідерства та здатності до постійного навчання та розвитку [4]. Передові компанії впроваджують комплексні програми розвитку персоналу, які поєднують технічне навчання з розвитком лідерських якостей, інноваційного мислення, підприємницьких здібностей, що дозволяє формувати не просто кваліфікованих виконавців, а справжніх агентів змін, здатних ініціювати та впроваджувати інноваційні рішення, адаптуватися до мінливих умов ринку та створювати додану вартість через інтеграцію цифрових технологій у бізнес-процеси. Поряд з аналізом рівня цифрових компетенцій працівників важливе значення має використання інноваційних методів та технологій розвитку цифрових компетенцій персоналу у бізнес-структурах України.

Інноваційне забезпечення сталого розвитку бізнес-структур України, їх успішне функціонування на конкурентному ринку не можливе без еволюції систем мотивації персоналу в цифрову епоху. Традиційні системи мотивації персоналу, побудовані на класичних теоріях А. Маслоу, Ф. Герцберга та В. Врума, зазнають суттєвих трансформацій під впливом цифровізації. По-перше, відбувається перехід від стандартизованих до персоналізованих систем мотивації. По-друге, спостерігається трансформація від матеріальної до нематеріальної мотивації з акцентом на розвиток компетенцій та можливості професійного зростання в умовах швидких технологічних змін. По-третє, цифрові технології забезпечують можливість дистанційної роботи та гнучкого графіка, що стає критично важливим мотиваційним чинником для сучасних

фахівців. По-четверте, інтеграція з системами матеріального заохочення забезпечує комплексний підхід до винагороди, тощо. Цифровізація інноваційної діяльності вимагає трансформації організаційної культури у напрямку створення середовища, що сприяє експериментуванню, навчанню та прийняттю невизначеності. Культура психологічної безпеки, де співробітники не бояться висловлювати ідеї та припускати помилок, стає критичним фактором мотивації в контексті інноваційної діяльності. Емпіричні дослідження, проведені в організаціях різних галузей, демонструють неоднозначні результати впровадження цифрових систем мотивації. Організації, які успішно інтегрували цифрові інструменти мотивації, відзначають зростання залученості персоналу на 15-25 % та підвищення продуктивності інноваційної діяльності. Водночас, організації, що впроваджували цифрові технології без належної уваги до організаційної культури та навчання персоналу, стикалися з опором змінам та зниженням мотивації. Аналіз практик провідних технологічних компаній свідчить про ефективність гібридного підходу, що поєднує цифрові інструменти з традиційними методами мотивації. Зокрема, збереження регулярних особистих зустрічей керівників з підлеглими при використанні цифрових платформ для поточного зворотного зв'язку демонструє найкращі результати [5, 6].

У контексті цифрової трансформації бізнес-структур України особливого значення набуває впровадження інноваційних методів та технологій розвитку цифрових компетенцій персоналу, які дозволяють забезпечити швидке, ефективне та персоналізоване навчання працівників відповідно до специфіки їхніх функціональних обов'язків, індивідуальних особливостей сприйняття інформації та стратегічних цілей організації, що в свою чергу сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств на національному та міжнародному ринках через оптимізацію бізнес-процесів, покращення якості продукції та послуг, розширення каналів комунікації з клієнтами та партнерами, а також створення додаткової вартості за рахунок впровадження інноваційних цифрових рішень. Серед них виокремимо: мікронавчання, змішане навчання, віртуальна та доповнена реальність, гейміфікація, менторські програми з залученням цифрових експертів, масові відкриті онлайн-курси (МООС), цифрові хаби, відеокурси та вебінари українською мовою тощо [7, 8].

**Висновки.** Отже, диверсифікація підходів до навчання стає визначальним трендом у розвитку цифрових компетенцій. Найбільш ефективним є комплексне застосування різних методів, адаптованих до потреб конкретного підприємства та галузі. Персоналізація навчання через використання адаптивних систем та штучного інтелекту дозволяє значно підвищити ефективність засвоєння цифрових навичок, враховуючи індивідуальний рівень підготовки та темп навчання працівників. Баланс між високотехнологічними та традиційними підходами залишається важливим фактором успіху. Галузева специфіка суттєво впливає на вибір методів розвитку цифрових компетенцій. Компанії з різних секторів економіки потребують адаптації загальних підходів до своїх операційних та бізнес-процесів.

Вплив воєнного стану та пандемії прискорив цифрову трансформацію українських підприємств та актуалізував потребу у віддалених форматах навчання, що зумовило зростання популярності онлайн-курсів, вебінарів та цифрових асистентів. Формування цифрової організаційної культури стає не менш важливим, ніж розвиток конкретних технічних навичок. Успішна трансформація мотиваційних систем вимагає комплексного підходу, що поєднує впровадження цифрових інструментів з розвитком організаційної культури, навчанням персоналу та врахуванням етичних аспектів використання технологій.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на інноваційне забезпечення сталого розвитку України, зокрема проведення емпіричного аналізу довгострокових ефектів впровадження цифрових систем мотивації, розробку моделей оцінки їхньої ефективності та формування етичних стандартів використання цифрових технологій в управлінні персоналом.

### Список використаних джерел

1. EU4Digital. Digital Transformation Readiness Assessment for Eastern Partnership Countries: Ukraine Country Report. Brussels: European Union, 2023. 96 p.
2. World Bank. Digital Economy Country Assessment: Ukraine. Washington: World Bank Group, 2023. 132 p.
3. Бей Г.В., Серeda Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93-101.
4. Рудакова Л.О. Розвиток soft skills як необхідна умова підготовки фахівців для цифрової економіки. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2021. Т. 32 (71). № 4. С. 94-99.
5. Іванченкова Л., Ткачук Г., Скляр Л., Маркова Т., Євтушевська О. Роль розвитку діджиталізації обліку, аналізу, контролю та оподаткування за умов цифрової економіки. *Economic Synergy*. 2022. №1-2. С. 122–131. URL: <https://doi.org/10.53920/ES-2022-1;2-9>.
6. Зелінська Г.О. Роль цифровізації в управлінні бізнес-процесами підприємства. Трансформація обліку та бізнес-консалтингу в умовах невизначеності: сучасні тренди, виклики, міжнародний досвід: *матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 08 листопада 2024 р./ Держ. біотехнологічний ун-т*. Харків, 2024. С. 275-278. URL: <http://btu.kharkov.ua/nauka/konferentsiyi/> (дата звернення 13.04.2025).
7. Грішнова О. А., Копилов Д.В. Особливості залучення та утримання персоналу в умовах війни та діджиталізації праці. *Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць..* 2023. Випуск 2 (47). С.35–48. DOI <https://doi.org/10.17721/trpe.2023.47.4>
8. Мороз О. С. Людські ресурси в умовах цифровізації економіки. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Випуск 6(23). С. 195–199. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-6-35>

### References

1. EU4Digital. (2023). Digital Transformation Readiness Assessment for Eastern Partnership Countries: Ukraine Country Report. Brussels: European Union.
2. World Bank. (2023). Digital Economy Country Assessment: Ukraine. Washington: World Bank Group, 2023.132 p.
3. Bei, H. V., & Sereda, H. V. (2019). Transformatsiia HR-tekhnolohii pid vplyvom tsyfrovizatsii biznes-protseviv [Transformation of HR technologies under the influence of business process digitalization]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, (2)(34), 93–101 [in Ukrainian].
4. Rudakova, L. O. (2021). Rozvytok soft skills yak neobkhidna umova pidhotovky fakhivtsiv dlia tsyfrovoy ekonomiky [Development of soft skills as a necessary condition for training specialists for the digital economy]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Ekonomika i upravlinnia*, 32(71)(4), 94–99 [in Ukrainian].
5. Ivanchenkova L., Tkachuk H., Sklyar L., Markova T., Yevtushevs'ka O. Rol' rozvytku didzhytalizatsiyi obliku, analizu, kontrolyu ta opodatkuvannya za umov tsyfrovoy ekonomiky. *Economic Synergy*. 2022. №1-2. S. 122–131. URL: <https://doi.org/10.53920/ES-2022-1;2-9>. [in Ukrainian].
6. Zelinska, H. O. (2024). Rol tsyfrovizatsii v upravlinni biznes-protseamy pidpriemstva [The Role of Digitalization in Managing Enterprise Business Processes]. *Transformatsiia obliku ta biznes-konsaltnyhu v umovakh nepevnennosti: suchasni trendy, vyklyky, mizhnarodnyi dosvid* [Transformation of Accounting and Business Consulting in Uncertain Conditions: Modern Trends, Challenges, International Experience]. *Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, 08 lystopada 2024 r.* [Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, November 8, 2024]. *Derzhavnyi biotekhnolohichnyi universytet, Kharkiv, 2024, 275–278.* <http://btu.kharkov.ua/nauka/konferentsiyi/> [Accessed 13.04.2025] [in Ukrainian].
7. Hrishnova O. A. & Kopylov D.V. (2023) Osoblyvosti zaluchennia ta utrymannia personalu v umovakh viiny ta didzhytalizatsii pratsi [Specific features of attracting and retaining staff in the context of war and digitalization of labour]. *Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky. Zbirnyk naukovykh prats.*

Vol. 2 (47),. K.: TOV «TsP «KOMPRYNТ. pp.35–48. DOI <https://doi.org/10.17721/tppe.2023.47.4> [in Ukrainian].

8. Moroz O. S. (2020) Liudski resursy v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Human resources in the conditions of digitalisation of the economy]. *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk* . Vol 6(23). pp. 195–199. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-6-35> [in Ukrainian].

## INNOVATIVE ENSURANCE OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF BUSINESS STRUCTURES IN UKRAINE: DIGITAL TRANSFORMATION OF HUMAN RESOURCES

**Zelinska Halyna Oleksiivna**

Dr. Econ. Sciences, Professor

Professor of the Department of Applied Economy

Ivano-Frankivsk National Technical

Oil and Gas University, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2175-4883>

**Abstract.** The article is devoted to the role of human resources, taking into account the processes of digitalization of business processes at enterprises in the context of innovative changes. Particular attention is focused on the changes taking place in the consciousness of human potential, the formation of its digital skills at enterprises in the context of sustainable development of Ukraine. The special role of education in innovative provision of sustainable development of the functioning of business structures is emphasized. It is determined that the digitalization of innovative activity determines the need to revise the established systems of employee motivation, since both the nature of work and employees' expectations regarding the organization of work processes are changing. It is determined that digital competence is the basis for the successful functioning of an enterprise and the management of its business processes in conditions of sustainable development. It is found that the innovative activity of business structures in Ukraine is characterized by the integration of such technologies as artificial intelligence, big data, cloud computing, the Internet of Things and blockchain into the innovation management system. It is determined that the theoretical basis of the study of digitalization is based on the concept of digital transformation, which involves not only technological changes, but also a fundamental restructuring of business models, organizational culture and human resource management systems. Attention is focused on the fact that digitalization is today a sought-after factor in the use of human resources in the labor market. It is determined that the issue of developing and implementing digital transformation of business processes in the activities of Ukrainian business entities has become extremely relevant. At the same time, the problem of digital transformation of the person himself among scientists, his achievement of sufficient digital literacy, and the development of digital skills are not sufficiently covered. It is emphasized that the digital transformation of human potential is a multidimensional process that includes not only technological aspects, such as mastering new software products or technical means, but also profound cultural, psychological and organizational changes that require a revision of traditional models of personnel management, motivation systems, etc. In writing the article, both Internet sources were used to reveal the essence of the role of human potential in the context of the growing informatization of business processes, and methods of economic analysis - comparison - to analyze global trends in the development of human resources; a scenario approach - to reveal the priority of a person in decision-making; an abstract-logical approach - to formulate conclusions from the study.

**Keywords:** human potential; business structures; education; skills; competence; digitalization; information society; sustainable development, Ukraine.