

НОВА АРХІТЕКТУРА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ПЛАТФОРМІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Анотація

У статті досліджено теоретико-методологічні засади та особливості трансформації людського капіталу в умовах платформної економіки. Доведено, що цифровізація економіки та розвиток платформ змінюють традиційні механізми формування, використання та відтворення людського капіталу, зумовлюючи появу нових його структурних компонентів. Обґрунтовано, що поряд із класичними характеристиками людського капіталу зростає значення цифрових компетенцій, адаптивності, індивідуального навчання. Розглянуто концепцію нової архітектури людського капіталу, що охоплює цифровий, репутаційний, адаптивний і мережевий компоненти. Доведено, що цифрові платформи виступають новими інституційними суб'єктами, які впливають на доступ до ринку праці, оцінювання продуктивності та формування доходів працівників. Визначено механізми формування людського капіталу в платформній економіці, зокрема роль безперервного навчання, самоосвіти та алгоритмічного управління.

Ключові слова:

людський капітал, платформна економіка, цифровізація, цифрові компетенції, репутаційний капітал, алгоритмічне управління, ринок праці.

NEW ARCHITECTURE OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF THE PLATFORMIZATION OF THE ECONOMY

Abstract

The article examines the theoretical and methodological foundations and peculiarities of human capital transformation in the context of the platform economy. The author has proved that the digitalization of the economy and the development of platforms are changing the traditional mechanisms of formation, use and reproduction of human capital, thus resulting in the emergence of its new structural components. It has been found that, along with the classical characteristics of human capital, the importance of digital competencies, adaptability, and individual learning is growing. The concept of a new architecture of human capital, which includes digital, reputational, adaptive and network components, has been examined. It has been proved that digital platforms are new institutional actors that have an impact on access to the labor market, productivity assessment, and the formation of employee income. The mechanisms of human capital formation within the platform economy were analyzed, including the role of ongoing training, self-education, and algorithmic management.

Keywords:

human capital, platform economy, digitalization, digital competencies, reputation capital, algorithmic management, labor market.

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується глибокими трансформаційними процесами, зумовленими цифровізацією, поширенням інформаційно-комунікаційних технологій та становленням платформних бізнес-моделей. Зміна архітектури людського капіталу зумовлена необхідністю осмислення його трансформації під впливом платформної економіки. Цифрові платформи стали новими інституційними суб'єктами, які визначають доступ до ринку праці, механізми оцінювання продуктивності та формування доходів. Водночас такі процеси супроводжуються виникненням нових ризиків, пов'язаних із прекарізацією зайнятості, посиленням нерівності та залежністю від



алгоритмічних систем.

Важливість та значимість дослідження людського капіталу у міждисциплінарній площині привертає інтерес багатьох вітчизняних науковців. Вагомий внесок у вивчення та розкриття наукових проблем розвитку людського капіталу зроблено у працях С. Дуги, О. Грішної, Т. Перегудової тощо. Питанням теоретичного обґрунтування сучасних підходів формування людського капіталу в умовах цифрової економіки було присвячено праці зарубіжних вчених, таких як: К. Келлог, Е. Кеян, К.С. Пур, М. Хаджіан та ін.

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки теоретико-методологічні підходи до дослідження людського капіталу зазнають суттєвого перегляду. Класична теорія людського капіталу, що бере свій початок у працях неокласичної економіки, трактує його як “сукупність властивостей та характеристик знань, навичок, здібностей та інших атрибутів людини, які визначають її здатність ефективно задовольняти поточні та майбутні потреби економіки та суспільства, сприяючи підвищенню продуктивності праці, інноваційному розвитку та сталому економічному зростанню” [1]. Однак розвиток цифрових технологій і платформної економіки значно розширює зміст цієї категорії.

Важливою характеристикою платформної економіки є алгоритмічне управління, яке підвищує ефективність ринку праці, але водночас створює нові форми залежності працівників від платформ та посилює асиметрію інформації [2]. Це означає, що людський капітал починає оцінюватися не лише за традиційними параметрами, але й через цифрові показники діяльності. Платформізація економіки змінює традиційні механізми формування людського капіталу, зміщуючи акцент із формальної освіти на цифрові компетенції, адаптивність та здатність до безперервного навчання. Зокрема, структура людського капіталу за умов цифровізації економіки передбачає розвиток таких складових, як: професіоналізм, освіченість, інтелект, креативність, самонавчання, безперервне навчання, володіння синтетичними знаннями, цифрова і мережева грамотність [3, с. 42].

У сучасній цифровій економіці людський капітал дедалі частіше розглядається не лише як сукупність освіти, професійних навичок і досвіду, а як багатовимірна система компетентностей і соціально-економічних ресурсів, що формуються у взаємодії з технологічним і мережевим середовищем. Це зумовило появу концепції нової архітектури людського капіталу, яка охоплює кілька взаємопов'язаних компонентів: цифровий, репутаційний, адаптивний та мережевий капітал. Такий підхід пояснює трансформацію ролі працівника в умовах цифровізації, автоматизації та платформізації економічних процесів.

Першим ключовим елементом нової архітектури є цифровий капітал. Він охоплює цифрову грамотність, здатність працювати з інформаційними технологіями, даними, штучним інтелектом та онлайн-платформами. Цифрові навички стають базовим фактором конкурентоспроможності працівників на ринку праці, оскільки вони забезпечують можливість ефективної участі у цифрових виробничих процесах і сприяють підвищенню продуктивності праці. Зокрема, дослідження впливу цифрових навичок на зайнятість показують, що саме компетентності у сфері інформаційної грамотності, обробки даних та цифрових комунікацій є визначальними для сучасної структури людського капіталу [4].

Другим важливим компонентом є репутаційний капітал. У платформній економіці традиційні сигнали якості працівника (дипломи, трудовий стаж) частково замінюються системами цифрових рейтингів, відгуків та онлайн-профілів. Репутаційний капітал формується через результати попередньої діяльності працівника та його взаємодію з користувачами або клієнтами на платформах. Такі системи цифрової репутації стають важливим інструментом координації економічних відносин, оскільки вони підвищують довіру між учасниками ринку та визначають доступ до нових економічних можливостей. Дослідження показують, що цифрові технології репутації – рейтинги, соціальні оцінки та алгоритмічні системи ранжування – дедалі активніше використовуються платформами для регулювання економічної взаємодії та формування ринкової довіри.

Третім елементом нової архітектури є адаптивний капітал, який відображає здатність індивіда швидко пристосовуватися до змін технологічного та економічного середовища. У цифровій економіці знання та навички швидко застарівають, тому ключового значення набувають гнучкість мислення, здатність до перекваліфікації та



безперервного навчання. Швидке моральне старіння знань і технологій зумовлює потребу у постійному оновленні компетентностей, зокрема у сфері цифрових навичок, аналітики даних, комунікації та управління проектами. Саме адаптивність і здатність до оновлення компетентностей визначають ефективність участі працівників у цифровій економіці та їхню довгострокову конкурентоспроможність [5].

Однією з ключових особливостей є індивідуалізація інвестицій у людський капітал. Працівники гіг-економіки самостійно визначають напрями професійного розвитку, обирають освітні ресурси та формують власні траєкторії навчання. Це пов'язано з відсутністю традиційних роботодавців, які раніше виконували функції інвестора у розвиток персоналу. У результаті зростає значення самоосвіти, онлайн-курсів та неформального навчання, що формують нову модель накопичення людського капіталу.

Четвертим компонентом є мережевий капітал, який формується через соціальні зв'язки, професійні мережі та участь у цифрових екосистемах. У цифровій економіці доступ до інформації, ресурсів та економічних можливостей часто залежить від залученості індивіда у професійні та соціальні мережі. Мережевий капітал дозволяє прискорювати обмін знаннями, сприяє інноваційній діяльності та підвищує ефективність використання людського капіталу. У сучасних дослідженнях інноваційного розвитку підкреслюється, що людський капітал відіграє ключову роль у формуванні інноваційної економіки, оскільки саме знання, навички та взаємодія між фахівцями забезпечують створення нових технологій і конкурентних переваг економіки [6].

Разом з тим, механізми відтворення людського капіталу в платформній економіці мають і низку обмежень. До них належать: нестабільність доходів, що знижує можливості інвестування у освіту; відсутність соціальних гарантій; нерівний доступ до цифрових ресурсів; залежність від політики платформ. Ці фактори можуть призводити до диференціації людського капіталу та посилення соціально-економічної нерівності.

Таким чином, в умовах платформізації економіки відбувається суттєва трансформація структури людського капіталу, яка проявляється у формуванні його нової архітектури, а саме: поєднанні цифрового, репутаційного, адаптивного та мережевого компонентів. Цифрові платформи стали новими інституційними суб'єктами, які змінюють механізми формування, оцінювання та використання людського капіталу, відкриваючи нові можливості для професійної мобільності та розвитку компетентностей працівників. У таких умовах ефективний розвиток людського капіталу потребує поєднання індивідуальних стратегій безперервного навчання з удосконаленням державної політики у сфері освіти, ринку праці та регулювання платформної зайнятості, що дозволить забезпечити його сталий розвиток у цифровій економіці.

Список використаної літератури

1. Дуга С. Теоретико-методичні підходи до оцінки якості людського капіталу: сучасний аспект. *Економіка та суспільство*. 2024. Vol. 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-9>

2. Kellogg K. C., Valentine M. A., Christin A. Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14, № 1, 366-410. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>.

3. Грішнова О. Ефективні моделі управління людським капіталом на основі цифрових технологій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2025. 1 (226), 39-47. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2025/226-1/5>

4. Перегудова Т. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України*. 2025. 68(2(759), 71-85. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071>

5. Keegan, A.E., Meijerink, J. Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of Managerial Psychology*. 2019. 34 (4), 214-232. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0277>

6. Poor Kian S., Hajian M. and Lotfi Fard S. The Role of Human Capital in the Innovation Development: MENA Countries. *International Journal of Management, Accounting and Economics*. 2025. 12(10), 1596-1618. DOI: <https://doi.org/10.22034/ijmae.2025.228037>



Кирильчук Ольга Валеріївна, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економічної теорії, макро- та мікроекономіки, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, kyrylchukolha@knu.ua.

Красота Олена Вадимівна, д-р екон. наук, доцент, доцент кафедри економічної теорії, макро- та мікроекономіки, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ.

Olha Kyrylchuk, Ph.D in Economics, Associate professor, Associate Professor at the Department of Economic Theory, Macro- and Microeconomics, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, kyrylchukolha@knu.ua.

Olena Krasota, Dr. Sc. in Economics, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Economic Theory, Macro- and Microeconomics, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv.

