

Тетяна Юрійвна Коритько,*канд. екон. наук, доцент,*

ORCID 0000-0002-4251-1971

e-mail: taniakorytko@gmail.com

Олександра Валеріївна Приходько,*провідний економіст,*

ORCID 0000-0002-7425-1908

e-mail: prikhodko.iep@gmail.com

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

ІНВЕСТИЦІЇ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Постановка проблеми. У сучасній економіці людські ресурси виступає ключовим фактором, що визначає успішність функціонування підприємств. Людські ресурси є ключовим активом для підприємств, оскільки його ефективне застосування генерує прибуток. Крім цього, він відіграє важливу роль у створенні та розповсюдженні інновацій, що забезпечує підприємство значні конкурентні переваги.

Цифрова трансформація підприємств має на меті покращення якості управлінських рішень, зростання продуктивності та конкурентоздатності, а також поглиблення інтеграції виробничих і логістичних процесів, орієнтуючись на потреби клієнтів. Для забезпечення сталого розвитку підприємства через цифрову трансформацію, критично важливими є безперервні інвестиції в людські ресурси. Це передбачає створення умов та стимулів для професійного зростання співробітників, а також формування у них необхідних цифрових компетенцій. Ці навички дозволять працівникам ефективно використовувати цифрові технології для підвищення власної продуктивності та загальної операційної ефективності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам розвитку людських ресурсів приділено увагу такими науковцями, як Булеєв І. П., Брюховецька Н. Ю. [1], Варченко О.М. [2], Олійська М.Г. [6], Самборська О.Ю. [8] та ін. Дослідженнями питань інвестування у розвиток людських ресурсів займалися такі економісти, як Радченко О. В. [7], Войт Д.С. [5] та ін. У той же час недостатньо дослідженою темою залишається розробка інноваційної політики розвитку в умовах цифрової трансформації держави, підприємства та її узгодження з пріоритетами розвитку людських ресурсів. Також, уточнення потребують практичні рекомендації щодо аналізу, оцінки та визначення ролі людських ресурсів в економічному розвитку та конкурентоспроможності підприємства на сучасному етапі.

Метою статті є аналіз важливості інвестування в розвиток людських ресурсів та розробка алгоритму процесу інвестування у розвиток людських

ресурсів підприємства в умовах цифрової трансформації.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Людські ресурси виступає економічною цінністю, вираженою знаннями та здібностями співробітників. Людські ресурси – це міра знань, навичок, компетенцій та якостей, втілених у людях, які сприяють створенню та нарощуванню особистого, соціального та економічного добробуту [9]. В умовах цифрової економіки цей ресурс має унікальні властивості і є ключовим елементом. Він активно використовується при розробці та виробництві будь-яких благ як матеріальних, так і нематеріальних, виконуючи при цьому свої основні функції (табл. 1) [3].

Інвестиції в людські ресурси – це цілеспрямований розвиток ключових для розвитку підприємства компетенцій співробітників, а також їх знань, навичок та умінь. Очікується, що ці вкладення принесуть відповідні результати підприємству в майбутньому. Інвестиції в людські ресурси доцільно поділити на прямі та опосередковані. До прямих відносяться витрати на освіту (загальну, спеціальну), професійне навчання, розвиток кар'єри (планування, мотивація), творчу діяльність та спеціалізовану літературу. Непрямі інвестиції включають витрати на здоров'я (медичне обслуговування, страхування), інформаційні технології (придбання, створення обладнання) та культурний розвиток.

Отже, інвестиції в людські ресурси є найбільш важливим чинником розвитку підприємства. Освоєння цього напрямку є особливо важливим у рамках сталого розвитку підприємства в умовах цифровізації. Отже, інвестування в розвиток людських ресурсів є не просто витратою, а ключовим стратегічним активом. Цей ресурс відіграє вирішальну роль у формуванні стійких конкурентних переваг для підприємства в умовах цифрової трансформації. Він безпосередньо впливає на зростання ефективності праці, забезпечує гнучкість підприємства у відповідь на динамічні зміни ринкового середовища та стимулює генерацію нових, інноваційних продуктів і послуг.



Таблиця 1. Функції людських ресурсів

Функції	Сутність
Інноваційна	Людські ресурси впливають на підвищення рівня продуктивності праці. Освіта, навички та досвід працівників дозволяють їм виконувати завдання більш ефективно та якісно. Висококваліфікований та творчий людський капітал сприяє інновативному розвитку виробництва через розробку та впровадження нових технологій та методів роботи.
Розвивальна	Зростання рівня загальної та професійної освіченості працівників сприяє підвищенню продуктивності та покращення якості життя, що, у свою чергу, створює умови для залучення капіталу у вигляді інвестицій, що забезпечують економічне зростання.
Адаптаційна	Здатність людини швидко переходити від одного завдання до іншого та навчатися новим навичкам і технологіям дозволяє адаптуватися до мінливих умов і вимог ринку. Це підвищує гнучкість людських ресурсів та дозволяє своєчасно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища
Інвестиційна	Освіта, охорона здоров'я, тренінги та розвиток навичок є формами інвестицій у людські ресурси. Держава, галузі та окремі підприємствакладають ресурси в навчання та розвиток працівників з метою підвищення їх кваліфікації та продуктивності. Це сприяє підвищенню якості людських ресурсів та створенню умов економічного зростання людських ресурсів та підприємств в умовах цифрових трансформацій.

У контексті цифрової трансформації, значущість та характеристики людських ресурсів зазнають суттєвих змін. Серед ключових компетенцій та навичок, які стають критично важливими для розвитку підприємства та здатні забезпечити його розвиток, можна виділити такі:

1. Необхідність у безперервному підвищенні освіти обумовлена динамікою технологічного прогресу, що викликає потребу в оновлених професійних навичках, які набувають через профільне навчання.

2. Володіння цифровими інструментами критично важливе для ефективної обробки та аналізу великих масивів статистичних даних, включаючи їх фільтрацію, компресію, інтеграцію та верифікацію.

3. Комплекс компетенцій, що включає ефективні методи пошуку даних, навички конструктивної взаємодії, володіння ігровими технологіями, а також розуміння необхідності відповідальної поведінки в онлайн-середовищі.

4. Розвиток компетенцій, що охоплюють здатність до аналізу та синтезу інформації з різних джерел, критичну оцінку її достовірності, вміння працювати з різноманітними форматами даних, а також глибоке розуміння та ефективне використання цифрового середовища, включаючи цифрові технології, віртуальну реальність та доповнену реальність, з урахуванням значного часу, проведеного в онлайн-просторі.

Для стимулювання розвитку згаданих навичок та підвищення рівня освіченості працівників необхідна розробка та впровадження дієвої та результативної інвестиційної політики. У контексті цифрових трансформацій першорядне значення набуває формування інвестиційної політики, орієнтованої на якісне вдосконалення людських ресурсів. Ця політика має бути спрямована на підтримку на всіх рівнях: державному, регіональному та корпоративному. Ця політика відіграє ключову роль у формуванні середовища, в якому здійснюються інвестиції в людські ресурси. Заходи, що використовуються на підприємстві, можуть або сприяти, або перешко-

джати розвитку людських ресурсів, які є найважливішим фактором довгострокового економічного зростання [6].

На рис. 1 представлені ключові сфери, які необхідно враховувати в процесі розробки інвестиційної політики та вибору методів розвитку людських ресурсів на рівні держави.

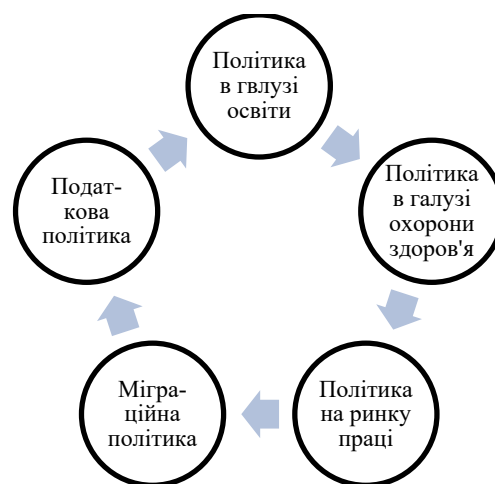


Рис. 1. Сфери інвестиційної політики у процесі розвитку людських ресурсів на рівні держави

Розглянемо сфери, наведені на рис. 1 докладніше.

1. Політика в галузі освіти. У контексті державного управління, освітня політика посідає центральне місце серед напрямів, які мають суттєвий вплив на формування людських ресурсів. Стратегічна мета інвестування в освітню сферу полягає в підготовці висококваліфікованих кадрів, які є рушійною силою економічного розвитку в умовах цифрової трансформації. Освітня політика охоплює широке коло заходів, таких як розподіл фінансових ресурсів для освітніх установ, формування змісту навчальних програм та забезпечення професійного розвитку педагогічних кадрів. Сучасні тенденції показують зростаючу значущість професійного навчання та розви-

тку. Їхня мета – забезпечити випускників практичними навичками, які є затребуваними на ринку праці, з особливим упором на цифрову компетентність, що є запорукою успішного працевлаштування.

Цифрова трансформація економіки суттєво впливає на процеси формування та ефективного використання людських ресурсів. Ці зміни знаходять своє відображення як на ринку праці, так і в освітній сфері. Сучасні реформи в українській системі освіти спрямовані на покращення доступності та якості освітніх ресурсів, що, в свою чергу, стимулює розвиток людських ресурсів.

2. Політика в галузі охорони здоров'я. Сфера державної політики, яка безпосередньо впливає на інвестиції в людські ресурси, – це політика охорони здоров'я. Забезпечення доступу до медичних послуг є критично важливим для збереження працездатності населення, що зумовлює необхідність значних фінансових вкладень у розвиток медичної інфраструктури та надання якісних послуг. Ця сфера охоплює як матеріальне забезпечення закладів охорони здоров'я (лікарень, клінік) та наукові дослідження в галузі медицини, так і розробку та впровадження стратегій, що сприяють формуванню здорових звичок у населення та запобіганню виникненню хвороб.

3. Політика на ринку праці. Державна політика на ринку праці є ключовим напрямком для інвестицій у людські ресурси. Ефективні заходи, спрямовані на стимулювання створення робочих місць та забезпечення доступу до професійної підготовки й освіти, сприяють формуванню висококваліфікованої робочої сили, що є запорукою прискореного регіонального розвитку в умовах цифрової трансформації економіки [8].

Вплив цифровізації поширюється і сферу зайнятості, де спостерігається тенденція до збільшення частки інтелектуальної. Ці зміни модифікують попит на певні спеціальності. Важливо, що поряд з можливостями, що відкриваються, існують і потенційні загрози, що зачіпають оптимальне управління людськими ресурсами. Процеси формування людських ресурсів, зокрема нових елементів, демонструють значну варіативність. Ця різномірність закономірно призводить до диференціації населення за рівнем розвитку цифрових компетенцій.

4. Імміграційна політика. Вплив імміграційної політики поширюється на інвестиції в людські ресурси, оскільки вона безпосередньо формує демографічну структуру трудових ресурсів. Стратегії, спрямовані на залучення кваліфікованих іммігрантів можуть значно збагатити склад робочої сили висококваліфікованими фахівцями. І навпаки, рестриктивні імміграційні заходи здатні суттєво звужити пул доступних експертів та професіоналів. Зважаючи на виявлені дисонанси, стає зрозумілим, що ефективна імміграційна політика вимагає ретельного вибудовування балансу між стимуляцією припливу висококваліфікованих фахівців та забезпеченням захисту прав та інтересів місцевих працівників.

5. Податкова політика. Податкова політика здатна стимулювати інвестиції у людські ресурси. Надаючи податкові пільги та відрахування на освітні витрати, держава може заохочувати громадян до здобуття вищої освіти. Аналогічно, податкові преференції для компаній, які інвестують у навчання та розвиток персоналу, сприяють формуванню висококваліфікованої робочої сили.

Високий рівень розвитку людських ресурсів, своєю чергою, критично важливий для підвищення конкурентоспроможності як окремих фахівців, так і для підприємств. Цифрові технології розширюють горизонти для підприємств, дозволяючи їм долати географічні обмеження та виходити за межі регіональних ринків. Водночас цей процес посилює конкуренцію. Недостатня цифрова компетентність співробітників стає істотною перешкодою, ставлячи в невигідне становище на ринку праці.

На рис. 2 представлені етапи алгоритму процесу інвестування у розвиток людських ресурсів підприємства для забезпечення економічного зростання в умовах цифрової трансформації.

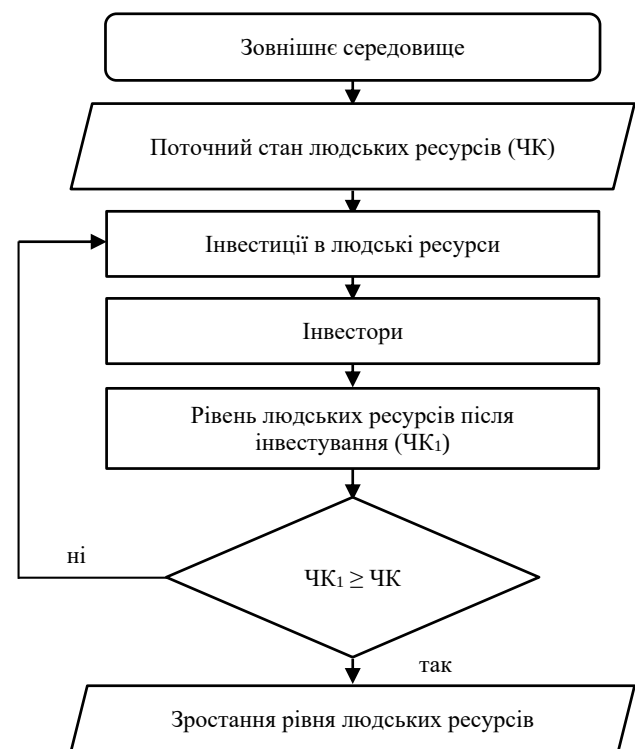


Рис. 2. Етапи алгоритму процесу інвестування у розвиток людських ресурсів підприємства в умовах цифрової трансформації

Інвестиції у людські ресурси спрямовані на отримання майбутнього прибутку для інвесторів за рахунок їх зростання. Безпосередніми бенефіці-

арами доходу є працівники та підприємства, а не-прямими бенефіціарами виступають держава, суспільство та сім'ї.

Ініціатором інвестицій може бути як працівник, так і роботодавець. Коли працівник прагне покращити свою роботу, він робить це, спираючись на власну відповідальність та креативність. Для успіху такої ініціативи підприємство повинно створити систему заохочень та надати працівнику необхідні повноваження. Якщо ж ініціатива виходить від підприємства (наприклад, впровадження інновацій), то працівника залучають через мотиваційні механізми, що стимулюють його зацікавленість. За умови належної мотивації, підприємство надає працівнику відповідні повноваження, але також висуває вимоги до його кваліфікації.

При інвестуванні в людські ресурси важливо розрізняти способи вкладення коштів. Наприклад, нематеріальні інвестиції – це ресурси без фізичної форми, що сприяють покращенню взаємодії між співробітниками, а отже, підвищують продуктивність та безпеку праці. Інституційні інвестиції – це формалізовані знання та дані, що використовуються для оптимізації роботи компанії. Матеріальні інвестиції – це фізичні активи та фінансові засоби, які можуть бути надані отримувачу інвестицій для підви-

щення ефективності та безпеки виробничого процесу.

Ініціатором інвестицій може бути як працівник, так і роботодавець. Коли працівник прагне покращити свою роботу, він робить це, спираючись на власну відповідальність та креативність. Для успіху такої ініціативи підприємство повинно створити систему заохочень та надати працівнику необхідні повноваження. Якщо ж ініціатива виходить від підприємства (наприклад, впровадження інновацій), то працівника залучають через мотиваційні механізми, що стимулюють його зацікавленість. За умови належної мотивації, підприємство надає працівнику відповідні повноваження, але також висуває вимоги до його кваліфікації [2].

Отже, алгоритм інвестування в людські ресурси під час цифрової трансформації включає формування стратегії, оцінку цифрових компетенцій, фінансування навчання/технологій, реалізацію проєктів (цифрові платформи, онлайн-курси) та оцінку ефективності. Ключовим є поєднання розвитку людських ресурсів з придбанням інноваційних технологій для стійкості підприємства.

Процес оцінки інвестиційної привабливості працівників є послідовністю операцій та прийомів, які дозволяють визначати показники, що характеризують виділену сукупність факторів (рис. 3).

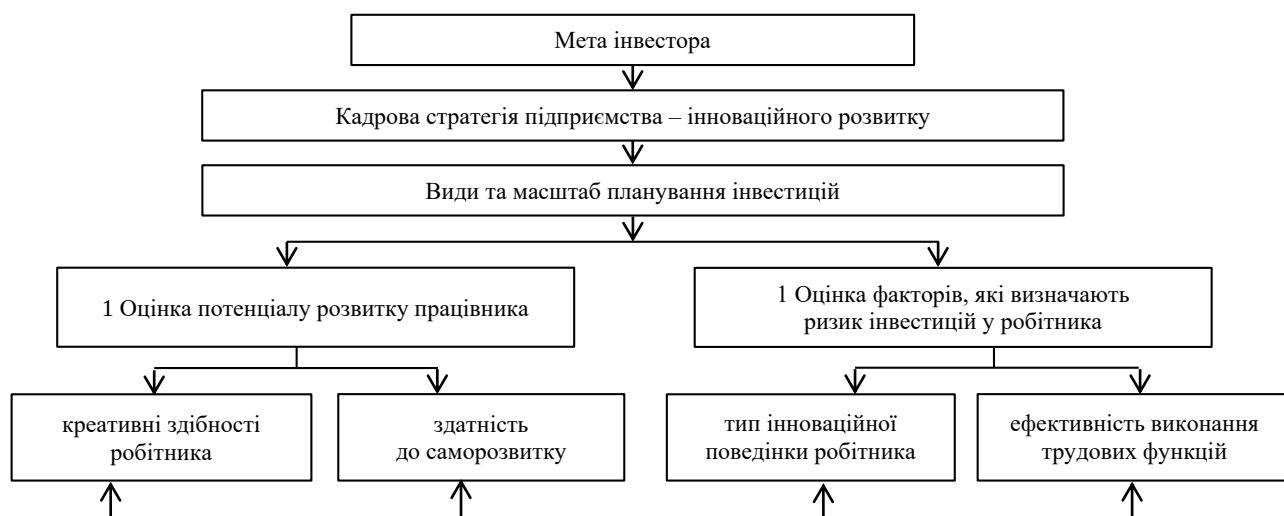


Рис. 3. Етапи підходу інвестиційної привабливості людських ресурсів підприємства в умовах цифрової трансформації

У контексті інноваційного розвитку потенціал працівників проявляється насамперед у здатності забезпечити реалізацію інновацій різного масштабу (глибини змін): локальних – оновлення обладнання, вдосконалення окремих операцій, процесів; комплексних – перетворення виробничого процесу; системних – перетворення оргструктури, функцій та відносин на підприємстві.

Сучасні тенденції в економіці, які відбуваються під впливом цифрової трансформації та переходу до

економіки знань призвели до кардинальної зміни вимог до людських ресурсів. У результаті підприємства змушені постійно збільшувати інвестиції щодо вдосконалення якісних характеристик людських ресурсів та системи управління ними.

Процеси цифровізації суттєво трансформують безліч суспільних сфер, у тому числі й сферу розвитку людських ресурсів. Ці зміни мають глибокі наслідки, торкаючись як економічну систему, а й соціальну структуру загалом. У відповідь на ці виклики,

державні та муніципальні органи активно працюють над підвищенням рівня та якості людських ресурсів.

Дослідження впливу цифрової економіки на людські ресурси виявляє трансформації як у механізмах його формування, і у способах його застосування. У контексті людських ресурсів, що розуміється як комплекс компетенцій і знань, критично важливими стають ті елементи, які сприяють успішній адаптації до умов, що динамічно змінюються. Цифрові навички та компетенції відіграють ключову роль у сучасному соціально-економічному середовищі, надаючи значний вплив як на трудову діяльність, так і на споживчу поведінку. Ефективність взаємодії із цифровими технологіями безпосередньо визначає рівень цифрової грамотності населення. У контексті цільового використання цифрових платформ, дослідники класифікують цифрові навички на користувальницькі та професійні.

Цифрові компетенції – це вміння застосовувати інформаційні технології у повсякденному житті: для роботи, дозвілля та спілкування. Вони включають комп'ютерні навички, необхідні для пошуку, отримання, зберігання, створення та обміну інформацією, а також для взаємодії в онлайн-спільнотах. Однак у сучасному цифровому світі лише технічних навичок недостатньо. Для того, щоб інформація та

нові технології приносили користь суспільству, необхідно керуватися етичними принципами, нормами та цінностями, що забезпечують їхнє відповідальне використання кожною людиною.

Висновки. Таким чином, вкладення у розвиток людських ресурсів приносять вигоди всім сторонам: самій людині (через зростання доходів, задоволення, самоповаги та якості життя), роботодавцю (за рахунок підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності), а також державі (шляхом покращення добробуту громадян, зростання національного доходу та економічної активності).

Інвестування у людські ресурси є критично значущим етапом у процесі відтворення людського потенціалу підприємства. У цьому контексті людина може бути як об'єктом, суб'єктом чи результатом інвестиційного впливу. Подібні вкладення сприяють зростанню продуктивності праці співробітників, що безпосередньо корелює зі збільшенням прибутку та, як наслідок, зміцненням конкурентних позицій підприємства.

Отже, щоб уникнути дублювання витрат, керівникам необхідно усвідомлювати, що ефективне управління персоналом вимагає безперервних інвестицій на всіх етапах життєвого циклу співробітника на підприємстві – від залучення до звільнення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Інтелектуалізація підприємств: концептуальні підходи та механізми стимулювання: монографія / Н. Ю. Брюховецька, І. П. Булеев та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 355 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/monohrafyia_2022_maket_compressed.pdf
2. Варченко О. М., Свиноус І. В., Понедільчук Т. В. Розвиток підприємництва на базі особистих селянських господарств як засіб покращення якісної складової людського капіталу сільських територій. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2021. Вип. 16. Т. 2. С. 114–125. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2024-9-8>
3. Коритько Т. Ю., Брилль І. В. Інтелектуальний капітал підприємства та його оцінка в умовах цифровізації. *Економіка промисловості*. 2021. №1 (93). С. 92–110. <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.01.092>
4. Коритько Т. Ю. Оцінка впливу дисбалансів в умовах трансформації економіки. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 3 (73). С. 71–81. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3\(73\)-71-81](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3(73)-71-81)
5. Кохан М., Кузик О., Поріський Ю. Інвестиції в розвиток людського капіталу у сільському господарстві України. *Економічний простір*. 2024. № 189. С. 186–190. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/189-34>
6. Олієвська М. Г. Людський капітал у контексті досягнення Цілей сталого розвитку. *Фінанси України*. 2019. № 12. С. 32–43. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-58>
7. Радченко О. В. Стратегія інноваційного розвитку людського капіталу аграрного сектору. *Трансформаційна економіка*. 2025. № 4 (09). С. 47–52. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2024-9-8>
8. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64–72. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201906064>
9. Bryukhovetska N., Buleev I., Chorna O., Bryl, I., Korytko T. Formation of Human Capital in Enterprises Amidst Digitalization and Artificial Intelligence Advancement. *Science and Innovation*. 2025. № 21 (2). P. 15–27. <https://doi.org/10.15407/scine21.02.015>

Надійшла до редакції 27.02.2026

Прийнята до друку 02.04.2026

Опублікована 30.05.2026

REFERENCES

1. Bryukhovetska, N. Yu., Buleev, I. P., & oth. (2022). Intellectualization of enterprises: conceptual approaches and mechanisms of stimulation: [monograph]. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics. https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/monohrafyia_2022_maket_compressed.pdf
2. Varchenko, O. M., Svinous, I. V., & Ponedilchuk, T. V. (2021). Development of entrepreneurship on the basis of personal peasant farms as a means of improving the qualitative component of human capital in rural areas. *Current problems of regional economic development*, 16(2), 114–125. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2024-9-8>
3. Korytko, T. Yu., & Bryl, I. V. (2021) Intellectual capital of the enterprise and its assessment in the conditions of digitalization. *Econ. promysl.*, 1(93), 92–110. <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.01.092>
4. Korytko, T. Yu. (2023). Assessment of the impact of imbalances in the context of economic transformation. *Economic Bulletin of Donbas*, 3(73), 71–81. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3\(73\)-71-81](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3(73)-71-81)

5. Kokhan, M., Kuzyk, O., & Poritsky, Y. (2024). Investments in human capital development in agriculture of Ukraine. *Economic Space*, 189, 186-190. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/189-34>
 6. Oliavska, M. G. (2019). Human capital in the context of achieving the Sustainable Development Goals.. *Finance of Ukraine*, 12, 32–43. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-58>
 7. Radchenko, O. V. (2025). Strategy for innovative development of human capital in the agricultural sector. *Transformational Economics*, 4(09), 47-52. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2024-9-8>
 8. Samborska, O. Yu. (2019). Human capital as a factor of economic growth. *Economics of the Agricultural Complex*, 6, 64–72. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201906064>
 9. Bryukhovetska, N., Buleev, I., Chorna, O., Bryl, I., & Korytko, T. (2025). Formation of Human Capital in Enterprises Amidst Digitalization and Artificial Intelligence Advancement. *Science and Innovation*, 21(2), 15–27. <https://doi.org/10.15407/scine21.02.015>
- Received: 27.02.2026
Accepted: 02.04.2026
Published: 30.05.2026

Коритько Т. Ю., Приходько О. В. Інвестиції у розвиток людських ресурсів підприємства в умовах цифрових трансформацій

У статті розглянуто сутність та функції людських ресурсів підприємства, оскільки в умовах бурхливого розвитку ринку, технологічного прогресу та загострення конкурентної боротьби саме людські ресурси є фундаментом конкурентоспроможності та довгострокової стійкості підприємств. Благополуччя будь-якого підприємства нерозривно пов'язане з його співробітниками. Отже, інвестиції в розвиток людських ресурсів повинні сприйматися не як допоміжні витрати, а як стратегічні вкладення, що мають ту саму вагу, що й капіталовкладення у матеріальні активи. Запропонований алгоритм процесу інвестування у розвиток людських ресурсів підприємства включає формування стратегії, оцінку цифрових компетенцій, фінансування навчання/технологій, реалізацію проєктів та оцінку ефективності. Виявлено, що інвестиції у людські ресурси спрямовані на отримання майбутнього прибутку для інвесторів за рахунок їх зростання. Обґрунтовано етапи підходу інвестиційної привабливості людських ресурсів підприємства в умовах цифрової трансформації.

Ключові слова: людські ресурси, цифрова трансформація, підприємства, компетенції, інвестиції, розвиток, професійні навички, інвестиційна політика, інвестор, інвестиційна привабливість.

Korytko T., Prykhodko O. Investments in the development of human resources of an enterprise in the conditions of digital transformations

The article considers the essence and functions of human resources of an enterprise, since in the conditions of rapid market development, technological progress and intensification of competition, it is human resources that are the foundation of competitiveness and long-term sustainability of enterprises. The well-being of any enterprise is inextricably linked with its employees. Therefore, investments in the development of human resources should be perceived not as ancillary costs, but as strategic investments that have the same weight as capital investments in tangible assets. The proposed algorithm for the process of investing in the development of human resources of an enterprise includes the formation of a strategy, assessment of digital competencies, financing of training/technology, implementation of projects and assessment of efficiency. It was found that investments in human resources are aimed at obtaining future profits for investors due to their growth. The stages of the approach to the investment attractiveness of human resources of an enterprise in the conditions of digital transformation are substantiated.

Keywords: human resources, digital transformation, enterprises, competencies, investments, development, professional skills, investment policy, investor, investment attractiveness.