

УДК 331.101.262:338.45

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Верна В. В., Димитриева С. Д.

*ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет», Геническ, Россия
E-mail: snezhanaturizm@yandex.ru*

Статья посвящена теоретическим и прикладным аспектам оценки креативного человеческого капитала как ключевого ресурса инновационного развития экономики в условиях цифровой трансформации. Проанализированы существующие методологические подходы к измерению креативного потенциала персонала на макро- и микроуровнях, выявлены их преимущества и ограничения. Предложена комплексная модель оценки креативного человеческого капитала организации, учитывающая индивидуальные творческие способности сотрудников и организационные условия их реализации. Рассмотрены практические аспекты применения методики оценки творческого потенциала персонала в современных компаниях, включая использование цифровых инструментов и технологий искусственного интеллекта. Особое внимание уделено интеграции иммерсивных цифровых технологий в процессы формирования и оценки креативного потенциала работников в контексте цифровой трансформации экономики. Представлены результаты апробации разработанной методики на предприятиях различных отраслей, выявлены специфические факторы, влияющие на формирование и развитие креативного человеческого капитала в условиях современных экономических реалий.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, оценка персонала, творческий потенциал, инновационное развитие, цифровая трансформация, методологические подходы, практические аспекты, организационное поведение, иммерсивные технологии, управление талантами.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях стремительной цифровизации экономики и перехода к инновационной модели развития качество человеческого капитала становится определяющим фактором конкурентоспособности как отдельных организаций, так и национальных экономик в целом. Современные условия технологического развития в рамках четвертой промышленной революции неизбежно изменяют характер и условия труда, порождая новые требования к компетенциям работников и методам управления персоналом [1, с. 666–667]. В этой связи особую актуальность приобретает проблема оценки креативного человеческого капитала – той его составляющей, которая обеспечивает способность генерировать новые идеи, находить нестандартные решения и создавать инновационные продукты и услуги [2, с. 8].

В последние годы наблюдается значительное увеличение роли креативных индустрий и их активный рост, а также развитие прикладной науки как глобальный тренд мировой экономики. Это обуславливает потребность в анализе и оценке креативного (инновационного) человеческого капитала как на макро-, так и на микроуровне. Уход иностранного бизнеса и необходимость импортозамещения в условиях санкционных ограничений определяют современные требования к качеству

человеческого капитала: все больше работодателей обсуждают вопрос нехватки высококвалифицированных специалистов, профессионалов своего дела, способных к творчеству, проявлению инициативы, самообучению и самосовершенствованию [2, с. 8–9].

Современная практика управления персоналом сталкивается с проблемой несоответствия между формальными квалификационными характеристиками работников и их реальным творческим потенциалом. Как показывает анализ [3], организации нередко располагают высокопотенциальными сотрудниками, но при этом демонстрируют низкую инновационную эффективность. Это свидетельствует о необходимости разработки инструментария, позволяющего не только оценить креативный потенциал работников, но и создать условия для его реализации в организационной практике.

Цель исследования заключается в разработке комплексного подхода к оценке креативного человеческого капитала, сочетающего методологические основания и практические инструменты измерения творческого потенциала персонала в условиях цифровой трансформации экономики, с апробацией разработанной методики на предприятиях различных отраслей.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В процессе исследования применялись следующие методы: системный анализ, позволяющий рассматривать креативный человеческий капитал как сложную многокомпонентную систему; методы сравнительного анализа для сопоставления различных подходов к оценке; контент-анализ научной литературы; методы экономико-статистического анализа; графическое моделирование; методы экспертных оценок; анкетирование и интервьюирование. Информационную базу исследования составили результаты анализа нормативно-правовых документов, статистические материалы Росстата, труды ведущих российских и зарубежных ученых в области экономики труда, управления персоналом и развития человеческих ресурсов, а также результаты эмпирических исследований, проведенных на предприятиях различных отраслей экономики в 2023–2025 годах.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В современной экономической науке вопросы формирования, качественного развития квалификационных способностей работника, механизма его общественного воспроизводства занимают значительное место. Человеческий капитал как экономическое понятие рассмотрен в трудах таких ученых, как Б. М. Генкин, С. А. Дятлов, Р. И. Капелюшников, Р. П. Колосова, С. Г. Радько. Исследованию проблем управления человеческим капиталом разных отраслей экономики посвящены работы Т. О. Разумовой, Н. Р. Хадасевич, Е. Г. Худяковой, С. А. Шапиро, В. П. Щетинина. Однако, как показывает анализ научной литературы, в большинстве отечественных исследований человеческий капитал, тем более его креативная составляющая, рассматривается и оценивается лишь с

качественной стороны. Практически отсутствуют методы его стоимостной оценки, мало изученными остаются количественные методы расчета креативного человеческого капитала [2, с. 9–10].

В широком смысле элементы человеческого капитала можно классифицировать по следующим характеристикам: по субъекту использования, по форме воплощения, по структурным компонентам, по уровню охвата и уровню системы, по архетипам поколений, по накопленному потенциалу (или стадиям жизненного цикла человека), уровню рискованности [1, с. 674–675]. В зависимости от уровня системы, в контексте которой рассматривается человеческий капитал, различают макроуровень (ЧК регионов и стран), микроуровень (ЧК компаний) и наноуровень (ЧК конкретного человека). Для каждого из этих системных уровней различаются не только характеристики и свойства человеческого капитала, но и методы его оценки и управления.

Креативный человеческий капитал представляет собой результат инвестиций в человека, а его структура включает капитал образования, капитал здоровья, инновационный капитал, капитал культуры и пр., которые обеспечивают получение дохода посредством реализации всех его элементов в экономической креативной деятельности, результатом которой является инновационный продукт. В этой связи необходимо учитывать возникающий синергетический эффект, который может быть разнонаправленным. Не все высококвалифицированные работники ориентированы на созидательный труд; есть люди, которые стремятся добиться неформального лидерства через разрушение полезных традиций и командного духа в организации [2, с. 11–12].

На сегодняшний день существуют различные подходы к оценке креативного человеческого капитала, однако специальный методологический инструментарий такой оценки практически отсутствует. Чаще применяются методики, разработанные на основе классических подходов к человеческому капиталу, не учитывающие актуальные изменения в содержании и структуре человеческого капитала, в частности в отношении креативной его части [4, с. 7–8].

Проект «Человеческий капитал» Всемирного банка представляет собой глобальную разработку, направленную на ускорение, увеличение и улучшение инвестиций в человека, на создание условий большей справедливости в условиях трудовых отношений и рост благосостояния общества. В основе оценки человеческого капитала согласно методологии Всемирного банка лежит измерение будущей производительности труда следующих поколений, зависящей от трех составляющих: выживание, школа и здоровье [4, с. 8–9].

Данная методика имеет ряд недостатков для оценки креативного человеческого капитала. Во-первых, в условиях развития инновационной экономики важна не только общая производительность труда и возможность ее увеличения, но и склонность, а также способность к развитию знаний и навыков для инновационной и креативной деятельности у квалифицированных работников. Во-вторых, трудно сопоставлять в данном случае высокоразвитые, технологичные страны и беднейшие страны мира в

плане перспектив развития науки, высоких технологий. В итоге данный показатель оценивает вероятность работы в будущем и базовые знания, навыки потенциального работника. В данной методике нет оценки качества дополнительного образования, развивающего профессионально-личностные характеристики, а также «мягкие» компетенции. В-третьих, индекс не учитывает влияние внешней среды, общества, ценностные ориентиры на уровне семьи, коллектива, социума, что является немаловажным фактором, влияющим на рост креативного человеческого капитала [4, с. 9–10].

На микроуровне для оценки креативного человеческого капитала организации представляют интерес методики структурирования и оценки творческого потенциала персонала, основанные на психологических и управленческих подходах [3]. Инновационно-адаптивный подход Майкла Киртона предполагает выделение двух основных стилей творческой деятельности: инновационного (ориентированного на создание принципиально новых решений) и адаптивного (направленного на совершенствование существующих подходов). Оценка креативного потенциала в рамках данной методики позволяет определить, какой тип творческого поведения преобладает у сотрудника или группы, и на этой основе формировать проектные команды с учетом необходимого баланса стилей.

Методика Басадура (Simplex Creative Problem Solving Process) выделяет четыре стиля творчества: инициатор (способен ощущать проблему и формулировать ее), концептуализатор (строит целостные теоретические конструкции), оптимизатор (оценивает и превращает идеи в осуществимые проекты) и реализатор (воплощает новые замыслы на практике). Каждый стиль характеризуется определенным набором способностей и предпочтений в творческой деятельности. Для практической оценки используется анкета, позволяющая построить графическую характеристику творческого профиля сотрудника [3, с. 56–57].

Обобщая рассмотренные подходы, представляется возможным предложить интегральную модель оценки креативного человеческого капитала организации, включающую несколько уровней.

Первый уровень – индивидуальный – предполагает оценку креативного потенциала сотрудников на основе четырех компонентов: когнитивной гибкости, дивергентного мышления, внутренней мотивации и профессионального опыта [7, с. 680–682]. Когнитивная гибкость характеризует способность человека быстро адаптироваться к изменениям и находить альтернативные решения. Дивергентное мышление оценивается через три ключевых параметра: беглость (количество генерируемых идей), оригинальность (степень новизны идей) и гибкость (разнообразие областей применения идей). Внутренняя мотивация оценивается через три фактора: результаты опросов, отражающие степень мотивации, частоту проявления инициативы и участие в проектах, выходящих за рамки непосредственных задач сотрудника. Исследования показывают, что при отсутствии внутренней заинтересованности даже высокий уровень творческих способностей не приводит к созданию необходимого результата. Опыт

отражает накопленный профессиональный багаж, который служит основой для принятия нестандартных решений.

В рамках предложенной модели творческий потенциал определяется как взвешенная сумма четырех компонентов по формуле 1 [3]:

$$CP_i = \alpha \cdot COG_i + \beta \cdot DIV_i + \gamma \cdot MOT_i + \delta \cdot EXP_i \quad (1)$$

где COG – когнитивная гибкость, DIV – дивергентное мышление, MOT – внутренняя мотивация, EXP – профессиональный опыт, α , β , γ , δ – весовые коэффициенты, отражающие относительную значимость каждого компонента [7, с. 683–684]. Каждый из этих компонентов представляет собой отдельное измерение одной из составляющих креативности, а весовые коэффициенты отражают их относительную значимость. При этом за каждым обозначением стоят конкретные количественные показатели, что исключает абстрактность модели.

Расчет когнитивной гибкости (COG) осуществляется как среднее значение трех оценочных компонентов – результатов тестирования, поведенческих характеристик и экспертной оценки руководителя – по формуле 2:

$$COG = (T_i + B_i + M_i) / 3 \quad (2)$$

где T_i – нормированный результат тестирования (например, тестов на переключение задач); B_i – поведенческий показатель, отражающий разнообразие и частоту использования альтернативных решений в рабочем процессе; M_i – оценка руководителя. Все используемые показатели при этом предварительно стандартизируются для обеспечения их сопоставимости [3].

Дивергентное мышление (DIV), отражающее способность сотрудника генерировать оригинальные идеи, рассчитывается на основе подхода Торренса, включающего три ключевых параметра: беглость, оригинальность и гибкость мышления. Расчет осуществляется по формуле 3:

$$DIV = 0,4 \cdot Fluency + 0,3 \cdot Originality + 0,3 \cdot Flexibility \quad (3)$$

При этом беглость отражает количество идей, генерируемых сотрудником за определенный промежуток времени; оригинальность – степень их новизны; гибкость – разнообразие областей, в которых могут быть использованы эти идеи. Таким образом обеспечивается учет как количественных, так и качественных характеристик [3].

Внутренняя мотивация (MOT) играет не менее важную роль в ряду факторов креативности, поскольку при отсутствии заинтересованности даже высокий уровень творческих способностей не приводит к необходимому результату. Ее параметры рассчитываются следующим образом (формула 4):

$$MOT = 0,5 \cdot Survey + 0,3 \cdot Initiative + 0,2 \cdot Extra \quad (4)$$

где Survey отражает результаты анкетирования, позволяющего оценить степень мотивации; Initiative – частоту проявления инициативы при решения рабочих задач; Extra – участие в проектах, которые выходят за рамки непосредственных задач сотрудника. Эти показатели позволяют оценить уровень вовлеченности сотрудника в деятельность организации [3].

Наконец, компонент опыта (EXP) отражает накопленный сотрудником профессиональный багаж, который формирует основу для принятия нестандартных решений. Его расчет осуществляется по формуле 5:

$$EXP = 0,4 \cdot Years_i + 0,3 \cdot Projects_i + 0,3 \cdot Diversity \quad (5)$$

В данном случае учитываются такие параметры, как стаж работы, количество реализованных проектов и разнообразие выполняемых профессиональных задач. Последний параметр позволяет оценить степень междисциплинарности сотрудника, поскольку именно она в значительной степени способствует формированию нестандартных подходов к решению задач [3].

Совокупный креативный потенциал организации определяется как сумма индивидуальных показателей всех сотрудников:

$$CP_{tot} = \sum CP_i \quad (6)$$

Второй уровень – групповой – предполагает оценку творческого профиля коллектива и баланса творческих стилей на основе методик Киртона, Басадура или Пуччио, позволяющих выявить доминирующие стили в команде и определить зоны для дополнительного развития.

Третий уровень – организационный – предполагает оценку условий реализации креативного потенциала через анализ организационной среды, корпоративной культуры, системы мотивации, доступности ресурсов для реализации инноваций и эффективности внутренних коммуникаций. Креативный капитал организации определяется как функция от совокупного потенциала и эффективности его использования, что задается формулой [3]:

$$CC = v \cdot CP_{tot} \cdot E \quad (7)$$

где CC – креативный капитал организации, CP_{tot} – совокупный креативный потенциал персонала, E – эффективность его использования, v – нормирующий коэффициент, отражающий влияние внешних и организационных условий на процесс капитализации креативного потенциала [7, с. 685–686]. Нормирующий коэффициент принимает значения в интервале от 0 до 1, где более высокие параметры соответствуют условиям, способствующим более полной реализации креативного потенциала сотрудников. Он определяется на основе интегральной оценки факторов организационной среды, таких как уровень развития корпоративной культуры, поддержка инициатив со стороны руководства,

доступность ресурсов для реализации идей и эффективность внутренних коммуникаций [3].

Практическая реализация оценки креативного человеческого капитала требует разработки конкретного инструментария, адаптированного к специфике деятельности организации и ее стратегическим целям. В современных условиях цифровой трансформации особое значение приобретает использование цифровых инструментов и технологий искусственного интеллекта для оценки креативного потенциала персонала.

Платформы для оценки креативного человеческого капитала могут включать следующие модули: модуль психометрического тестирования для оценки когнитивных способностей и личностных характеристик; модуль решения креативных задач для оценки дивергентного мышления и способности генерировать инновационные идеи; модуль анализа профессиональной деятельности для оценки опыта и профессиональных достижений; модуль обратной связи для оценки внутренней мотивации и вовлеченности сотрудников [5, с. 18–20].

Технологии искусственного интеллекта могут применяться для автоматизированной обработки результатов оценки, выявления паттернов креативного мышления, прогнозирования инновационного потенциала сотрудников и разработки персонализированных рекомендаций по развитию креативных компетенций. Внедрение иммерсивных цифровых технологий, включая технологии дополненной и виртуальной реальности, создает новые возможности для развития творческих способностей, моделирования нестандартных ситуаций и оценки креативного мышления в условиях, максимально приближенных к реальным [5, с. 21–23].

В ходе эмпирического исследования, проведенного на промышленных предприятиях Республики Крым и в организациях сферы услуг региона в 2023–2025 годах, была апробирована разработанная методика оценки креативного человеческого капитала.

На примере машиностроительного предприятия (численность персонала – 150 человек) были оценены креативные потенциалы сотрудников инженерно-технических подразделений. Результаты показали, что средний уровень креативного потенциала инженеров составляет 62–68 % от максимально возможного значения. Наиболее высокие показатели зафиксированы по компонентам профессионального опыта (72–78 %) и внутренней мотивации (68–75 %), что свидетельствует о высоком уровне профессиональной подготовки и заинтересованности работников в результатах своего труда. Наиболее низкие показатели отмечены по компонентам когнитивной гибкости (55–60 %) и дивергентного мышления (58–63 %), что указывает на необходимость развития способностей к адаптации и генерации новых идей.

На основе полученных результатов были разработаны рекомендации по развитию креативного человеческого капитала современных предприятий: создание системы непрерывного обучения и повышения квалификации; развитие корпоративной культуры, стимулирующей инновационную активность; внедрение систем мотивации, ориентированных на поощрение творческой деятельности; развитие цифровых компетенций и

навыков работы с современными технологиями; создание условий для обмена опытом и сотрудничества между работниками различных подразделений.

Для оценки эффективности разработанных мероприятий был использован предложенный в модели показатель креативного капитала организации (СС). Повторная оценка через 12 месяцев после внедрения рекомендаций показала прирост интегрального показателя креативного капитала на 8,5 %, что сопровождалось увеличением количества рационализаторских предложений на 23 % и ростом производительности труда в инновационных проектах на 12 %.

Практический пример из сферы IT-компании (численность персонала – 60 человек, преимущественно разработчики и проектные менеджеры) продемонстрировал несколько иную картину. Здесь наиболее высокие показатели были зафиксированы по дивергентному мышлению (78–85 %), что объясняется спецификой профессиональной деятельности, требующей постоянного поиска нестандартных решений. Однако компонент внутренней мотивации оказался значительно ниже (52–58 %), что свидетельствовало о проблемах в системе мотивации и вовлеченности персонала. Проведенный анализ позволил пересмотреть систему материального и нематериального стимулирования, внедрить программы геймификации и проектного обучения, что через 9 месяцев привело к росту показателя мотивации на 15 % и снижению текучести кадров среди ключевых специалистов с 18 % до 9 %.

Изменяющийся характер экономической деятельности в условиях научно-технического прогресса приводит к изменению поведения людей внутри организации, что, в свою очередь, требует изменения поведенческой стратегии организации и ее менеджеров. Быстрые темпы цифровой трансформации экономики и общества требуют более пристального изучения личности, ее интеллектуального труда и креативности в соответствующем контексте [7, с. 653–655].

Современные цифровые технологии являются не только новыми объектами труда и способами организации работы, но и движущей силой корпоративных изменений. Исследования показывают, что в интересах бизнеса разрыв между внедрением цифровых и облачных технологий и ценностями персонала может быть преодолен, если реализовать следующие ключевые мероприятия: фокусировка на организационной культуре и согласовании интересов бизнеса, цифровых разработок и потребностей клиентов; разработка и внедрение новых ментальных идей, в том числе связанных с талантами и творческим трудом; реализация стратегической интеграции, позволяющей организации одновременно привлекать специалистов из различных отраслей и сфер деятельности для решения стратегических задач и целей, поощрять их талант и творческий труд, а также стремление к повышению уровня образования и квалификации [7, с. 656–658].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о возрастании интереса к проблеме трактовки содержания понятия «креативный

человеческий капитал» в контексте классических подходов и новых научных тенденций и разработке методического инструментария для его измерения и практической оценки в реальных социально-экономических условиях отдельно взятой организации, отрасли, региона и страны. Выявлен и обоснован существующий дефицит методов и инструментов для адекватной оценки креативного человеческого капитала, доказана актуальность поиска возможностей применения адекватных методов и инструментов его оценки, выбора приоритетов его развития как на макро-, так и на микроуровне.

Предложенная комплексная модель оценки креативного человеческого капитала организации, учитывающая индивидуальные творческие способности сотрудников и организационные условия их реализации, может служить основой для разработки эффективных стратегий управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования разработанного инструментария для оптимизации процессов подбора, расстановки и развития персонала, формирования инновационных команд и создания условий для реализации творческого потенциала сотрудников.

Результаты апробации разработанной методики на предприятиях различных отраслей подтвердили ее практическую применимость и позволили выявить специфические факторы, влияющие на формирование и развитие креативного человеческого капитала в условиях современных экономических реалий. Дальнейшие исследования в данной области должны быть направлены на совершенствование инструментария оценки креативного человеческого капитала с учетом отраслевой специфики и региональных особенностей, разработку методов количественной оценки эффекта от инвестиций в креативную составляющую человеческого капитала, а также интеграцию иммерсивных цифровых технологий в процессы формирования и оценки креативного потенциала работников.

Список литературы

1. Орлова Е. В. Оценка человеческого капитала предприятия и управление им в условиях цифровой трансформации экономики / Орлова Е. В. // Journal of Applied Economic Research. – 2021. – Т. 20, № 4. – С. 666–700.
2. Грудзинский А. О. Креативный человеческий капитал: оценка понятийного содержания и практики измерения / Грудзинский А. О., Гуськова И. В., Серебровская Н. Е. // Социально-экономическое пространство регионов. – 2022. – Т. 18, № 4. – С. 8–16.
3. Васюченко Л.П. Методы оценки творческого потенциала персонала организации / Васюченко Л.П. // Экономическая наука сегодня. – 2020. – Вып. 11. – С. 53–61.
4. Всемирный банк. Индекс человеческого капитала. Методология оценки. 2020. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/45690160011156873/pdf/The-Human-Capital-Index-2020-Update-Human-Capital-in-the-Time-of-COVID-19.pdf>
5. Васюта Е. А. Особенности государственной поддержки интеграции иммерсивных цифровых технологий в туристический продукт как перспективное направление инновационной трансформации международного туризма в условиях нового мирового порядка / Е. А. Васюта, Т. В. Подольская, Д. С. Ушаков [и др.] // Экономика и управление. – 2024. – № 1. – С. 15–25.
6. Симченко Н. А. Креативный человеческий капитал и оценка его проявления в организационном поведении в контексте цифровизации высшего образования / Симченко Н. А., Астратова Г. В., Климук В. В. // Перспективы науки и образования. – 2023. – № 6 (66). – С. 647–672.

ASSESSMENT OF CREATIVE HUMAN CAPITAL: METHODOLOGICAL APPROACHES AND PRACTICAL ASPECTS

Verna V. V., Dimitrieva S. D.

FGBOU VO "Kherson Technical University", Genichesk, Russia
E-mail: snezhanaturizm@yandex.ru

The article is devoted to theoretical and applied aspects of assessing creative human capital as a key resource of innovative economic development in the context of digital transformation. Existing methodological approaches to measuring the creative potential of personnel at the macro and micro levels are analyzed, their advantages and limitations are identified. A comprehensive model for assessing the creative human capital of an organization is proposed, taking into account individual creative abilities of employees and organizational conditions for their implementation. Practical aspects of applying the methodology for assessing the creative potential of personnel in modern companies are considered, including the use of digital tools and artificial intelligence technologies. Special attention is paid to the integration of immersive digital technologies into the processes of formation and assessment of creative potential of employees in the context of digital transformation of the economy. The results of approbation of the developed methodology at the enterprises of various industries are presented, specific factors influencing the formation and development of creative human capital in the conditions of modern economic realities are identified.

Keywords: creative human capital, personnel assessment, creative potential, innovative development, digital transformation, methodological approaches, practical aspects, organizational behavior, immersive technologies, talent management.

References

1. Orlova E. V. Assessment of Human Capital of an Enterprise and Its Management in the Context of the Digital Transformation of the Economy, *Journal of Applied Economic Research*, **20**, 4, 666 (2021).
2. Grudzinsky A. O., Guskova I. V., Serebrovskaya N. E. Creative Human Capital: Assessment of Conceptual Content and Measurement Practice, *Socio-Economic Space of the Regions*, **18**, 4, 8 (2022).
3. Vasyuchenok L. P. Methods for assessing the creative potential of an organization's personnel, *Economic Science Today*, **11**, 53 (2020).
4. World Bank. Human Capital Index. Assessment Methodology. 2020. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/456901600111156873/pdf/The-Human-Capital-Index-2020-Update-Human-Capital-in-the-Time-of-COVID-19.pdf>
5. Vasyuta E. A., Podolskaya T. V., Ushakov D. S. [et al.] Features of State Support for the Integration of Immersive Digital Technologies into the Tourism Product as a Promising Direction for the Innovative Transformation of International Tourism in the Context of the New World Order, *Economics and Management*, **1**, 15 (2024).
6. Simchenko N. A., Astratova G. V., Klimuk V. V. Creative human capital and assessment of its manifestation in organizational behavior in the context of digitalization of higher education, *Prospects for Science and Education*, **6** (66), 647 (2023).