

Власенко О.О.

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

Новіков С.О.

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

КОГНІТИВНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ДО ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

У статті проаналізовані когнітивні аспекти психологічної готовності працівників підприємств харчової промисловості до змін в умовах цифровізації суспільства. Проведений теоретичний аналіз наукових джерел дозволив визначити, що когнітивна готовність є складною та інтегративною властивістю особистості, яка охоплює низку базових психічних функцій – увагу, оперативну пам'ять, когнітивну гнучкість, виконавчі функції та метакогнітивні механізми. Ці функції забезпечують здатність орієнтуватися у швидкозмінному цифровому середовищі, опрацьовувати великі обсяги інформації, приймати ефективні рішення та адаптуватися до нових технологічних умов.

Особливості праці в харчовій галузі, зокрема рутинність процесів, жорстка регламентація дій, низький рівень цифрової інтегрованості й висока частка працівників старшого віку, створюють специфічні труднощі у впровадженні цифрових інновацій. У таких умовах когнітивна готовність набуває статусу не лише індивідуального ресурсу, але й важливого об'єкта управління, підтримки та розвитку з боку керівництва підприємств. Визначено, що впровадження цифрової трансформації без врахування психологічної складової може викликати когнітивне перевантаження, зниження продуктивності та опір змінам.

У статті обґрунтовано потребу у впровадженні когнітивно-психологічних інтервенцій на підприємствах харчової промисловості, зокрема таких як когнітивні тренінги, психоедукаційні програми, адаптивне навчання та профілактика техностресу. Розглянуто потенціал використання цифрових симуляторів і адаптивних освітніх платформ для розвитку когнітивної гнучкості працівників. Визначено роль організаційної культури у формуванні сприятливого психологічного клімату для впровадження змін.

Підсумовано, що підвищення когнітивної готовності працівників має стати пріоритетним завданням у стратегічному плануванні цифрової модернізації підприємств. Окреслено напрями подальших досліджень – зокрема, потребу у створенні емпіричних методик діагностики когнітивної готовності та розробці диференційованих програм підвищення адаптивності працівників різного віку та професійної спеціалізації.

Ключові слова: когнітивна готовність, цифрова трансформація, харчова промисловість, адаптація до змін, психологічна готовність.

Постановка проблеми. Сучасна харчова промисловість в умовах розвитку світових цифрових перетворень зазнала швидких і комплексних технічних змін. Когнітивні вимоги до працівників галузі кардинально змінилися з появою автоматизованих систем, цифрового контролю якості, технологій відстеження, логістики на основі штучного інтелекту та інтелектуальних виробничих ліній. Здатність працівників харчової галузі до цифрових трансформацій все частіше сприй-

мається як складний когнітивний та адаптивний процес, який вимагає цілеспрямованого психологічного впливу, а не лише набуття технічних навичок.

Створення програм, спрямованих на поліпшення когнітивних здібностей промислових працівників, таких як увага, пам'ять, швидкість обробки інформації та прийняття рішень, ускладнюється відсутністю практичних досліджень. Як результат, питання когнітивного зростання в кон-

тексті цифрової трансформації є актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору. Воно пов'язує мікрорівневу психологічну динаміку окремих працівників із глобальними змінами в сфері праці та технологій. Крім того, воно безпосередньо впливає на практики найму, ініціативи з перепідготовки, програми цифрової грамотності та психологічну атмосферу на робочому місці.

Це обумовлює необхідність проведення ґрунтовних досліджень розвитку когнітивних здібностей психологічної готовності працівників підприємств харчової промисловості як важливого чинника їх ефективної адаптації до змін цифрового середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням когнітивних аспектів психологічної готовності працівників до змін цифрового середовища займаються декілька галузей психології: нейропсихологія, когнітивна психологія, психологія праці та цифрова компетентність.

Дворівнева структура людського пізнання, представлена у фундаментальній праці В. Канемана, обґрунтовує повільне, обдумане міркування та швидку, інтуїтивну обробку інформації та визначає основні фактори, що впливають на виконання завдань в умовах цифрового стресу [9]. Залежно від ступеня автоматизації та складності, ці системи використовуються по-різному у виробничих умовах, що впливає на якість прийняття рішень. Дж. ЛеПайн, Дж. Колквіт та А. Ерез виявили, що особистісні якості, включаючи відкритість до досвіду та загальні когнітивні здібності, значною мірою визначають здатність до адаптації до мінливих робочих ситуацій [10, с. 569]. Особливо актуальне це твердження у цифрових робочих середовищах, де швидкість навчання та гнучкість мають вирішальне значення. Модель робочої пам'яті А. Бейдлі висвітлює розуміння того, як працівники виконують значну кількість задач та завдань одночасно та обробляють величезний потік цифрової інформації в середовищах з великою кількістю датчиків та інтерфейсів. Робоча пам'ять «функціонує як тимчасова система зберігання, яка підтримує міркування та направляє прийняття рішень і поведінку» [4, с. 35]. Це важливо у ситуаціях, коли потрібна швидка реакція на цифрові вхідні дані. Дослідження Р. Майєра зосереджені на функції когнітивного навантаження в технологічно вдосконаленому навчанні. Він підкреслює, як навчання та виконання завдань можуть негативно впливати на надмірне непотрібне навантаження, спричинене неякісним дизайном цифрового інтерфейсу

[11, с. 4]. П. Спектор підкреслює зростаюче значення когнітивного оцінювання та прогнозування адаптації в промисловій та організаційній психології для найму та навчання нових співробітників. Його дослідження показують, що когнітивні характеристики впливають на довгострокову професійну адаптацію в швидко мінливих умовах, а також на виконання роботи [14]. Дослідження Х. Захера щодо старіння та робочого місця також показують необхідність гнучкого та кристалізованого інтелекту для того, щоб допомогти старшим працівникам залишатися продуктивними в умовах цифрових змін. Згідно з його аргументами, «успішне «старіння» на роботі передбачає постійну когнітивну активність та відкритість до нових досвідів» [16, с. 7], що є особливо актуальним з огляду на демографічну різноманітність робочої сили в харчовій промисловості. Зв'язок між технологічними змінами, когнітивною втомою та психологічним навантаженням також був доведений дослідженнями, проведеними М. Фордом та ін. і Ван Дер Лінденом та ін. Вони показують, як неправильно проведений цифровий перехід призводить до зниження продуктивності, пов'язаного зі стресом, через збільшення розумових зусиль і когнітивної втоми [8, с. 13; 6, с. 210].

Ці висновки підкреслюють необхідність розглядати цифрову трансформацію як процес, що глибоко впливає на когнітивне та психологічне здоров'я, а не лише як частину технологічного прогресу. Незважаючи на ці дослідження, все ще існує ряд невивчених питань. По-перше, когнітивна підготовка отримала велику увагу в контексті висококваліфікованої робочої сили, освіти та ІТ, але її функція в промислових секторах, таких як харчова промисловість менш досліджена. По-друге, існує нестача досліджень, які безпосередньо пов'язують певні когнітивні навички, такі як розумова гнучкість, стійка увага та просторове мислення, з операційною ефективністю в виробничих контекстах, які зазнали цифрової трансформації. Нарешті, все ще бракує емпіричних досліджень щодо програм психологічної перепідготовки, спрямованих на поліпшення цифрової адаптації працівників. Очевидно, що необхідні більш практичні дослідження, які зосереджуються на робочій силі в харчовій промисловості та розглядають, як методи когнітивного розвитку можуть допомогти персоналу більш плавно та конструктивно адаптуватися до цифрової трансформації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що незважаючи на важливість цього

питання, в психологічній літературі мало відомо про когнітивні та психологічні компоненти готовності працівників харчової галузі до змін, що виникають під впливом діджиталізації суспільства.

Постановка завдання. Метою статті є теоретичне дослідження когнітивних аспектів психологічної готовності працівників харчової промисловості до цифрових змін та визначення ключових когнітивних аспектів їх успішної адаптації до процесів цифрової трансформації.

Виклад основного матеріалу. В останні роки зростає науковий інтерес до теми психологічної та когнітивної готовності особистості до цифрової трансформації. Дослідники з різних галузей, включаючи цифрове навчання, гігієну праці, когнітивну нейробіологію та промислову та організаційну психологію, почали досліджувати когнітивні здатності, які дозволяють ефективно адаптуватись до швидко мінливого цифрового середовища. Когнітивні компоненти гнучкості працівників привертають все більшу увагу, особливо в контексті автоматизації, штучного інтелекту та цифрової інтеграції у виробничі процеси. Когнітивна сфера людини, яка забезпечує стійку до стресу адаптацію, отримала набагато менше уваги, ніж технічна підготовка та ефективність автоматизації.

Крім того, український контекст має низку унікальних труднощів. Як внутрішні реформи, так і зовнішня інтеграція з європейськими стандартами призводять до значної модернізації харчової промисловості країни, що прискорює процес впровадження цифрових технологій на підприємствах цієї галузі.

Сучасні працівники підприємств повинні мати здатність швидко обробляти цифрову інформацію, швидко приймати рішення та гнучко переходити від ручних до автоматизованих операцій у зв'язку зі зростанням інтенсивності та складності когнітивного навантаження, що супроводжує цифровізацію професійної діяльності [9; 12; 13]. Е. Бриніольфссон і Е. МакАфі стверджують, що «працівники більше конкурують не один з одним, а з інтелектуальними машинами, які постійно вдосконалюються» [5, с. 14], що вимагає покращення таких навичок як уважність, робоча пам'ять та адаптивність у доповнення до цифрових навичок. Необхідно також враховувати, що не всі співробітники однаково відчують вплив цифрової трансформації. Когнітивні елементи, включаючи контроль уваги, виконавчі функції та метакогніцію, безпосередньо пов'язані з психологічною підготовленістю людини, яка вклю-

чає саморегуляцію, відкритість до інновацій, толерантність до невизначеності та мотивацію до навчання [10; 13; 16]. У цій ситуації психологічну підготовленість потрібно переосмислити як когнітивну здатність, що сприяє ефективному управлінню переходом, а також як схильність до конкретного нейтрально-позитивного ставлення. З практичної точки зору, ця проблема є нагальною для відділів кадрів харчової промисловості, психологів праці та керівників підприємств. Згідно з дослідженнями, працівники, які когнітивно не готові, стикаються з цифровим перевантаженням, підвищеним рівнем стресу, зниженням задоволеності роботою та зниженням продуктивності [8, с. 17; 15]. Р. Парасураман і К. Вікенс зазначають, що «невідповідність між вимогами автоматизації та людськими можливостями створює нові форми помилок оператора» [12, с. 514], підкреслюючи необхідність надання персоналу психологічної та когнітивної підтримки паралельно з технологічними інноваціями.

Дж. ЛеПайн, Дж. Колквіт та А. Ерез стверджують, що «люди з когнітивною гнучкістю краще здатні швидше адаптувати свою поведінку та стратегії і конструктивно реагувати на мінливі вимоги завдань» [10, с. 568]. Це особливо актуально в умовах цифрової трансформації промислових підприємств, де нові інтерфейси, автоматизовані системи та технології постійно змінюють структуру завдань. Це може включати моніторинг систем у режимі реального часу, розшифровку даних датчиків або виконання цифрових процедур контролю якості в харчовій промисловості.

Аналіз досліджень показують, що недостатня цифрова адаптація та когнітивне перевантаження мають згубний вплив на психологічне здоров'я та продуктивність. Згідно з М. Фордом та ін., психічне виснаження та зниження мотивації пов'язані з обмеженнями в часі та невирішеною складністю системи [8, с. 15]. Висновки Ван дер Ліндена та його колег, які стверджують, що «постійне когнітивне навантаження погіршує виконавчі функції, особливо в умовах багатозадачності» [15, с. 212], узгоджуються з цим.

На психологічну підготовленість впливають не тільки внутрішньоособистісні фактори, а й вікові когнітивні зміни. Х. Захер зазначає, що хоча старші працівники можуть демонструвати нижчі показники таких когнітивних здібностей, як короткочасна пам'ять і швидкість обробки інформації, вони все ще мають високий рівень кристалізованого інтелекту, який при правильній роботі може стати компенсаторним ресурсом [16, с. 17].

Однак методи перепідготовки часто виявляються неефективними на практиці, коли йдеться про задоволення вікових когнітивних потреб.

Багатогранна структура готовності підкреслюється також у дослідженнях І. Ващенко, який зазначає, що внутрішня когнітивна саморегуляція та метасвідомість розумової діяльності є основою психологічних ресурсів для адаптації до технологічних змін [2, с. 36]. О. Байєр наголошує, що «проактивна когнітивна реструктуризація та емоційна стійкість є необхідними для адаптації до кризових ситуацій у професійному середовищі» [1, с. 129]. Ми можемо казати про однотайність поглядів наукової спільноти, зважаючи на загальноприйняту уявлення про те, що когнітивна грамотність та нейропсихологічна підготовка робочої сили повинні підтримуватися цифровою модернізацією [3, с. 412].

Незважаючи на зростаючу кількість теоретичних і практичних доказів, все ще існує суттєва проблема: підприємства харчової галузі рідко включають психологічне або когнітивне навчання у свої стратегії цифрової трансформації. Технічне перенавчання часто зосереджується лише на функціонуванні системи та процедурних інструкціях, приділяючи мало уваги розвитку виконавчих функцій, зміцненню пам'яті або технікам концентрації уваги. Таким чином, співробітники можуть отримати формальні знання, необхідні для роботи з новими системами, не маючи когнітивної стійкості, необхідної для подолання складнощів, невизначеності або помилок. Сучасна психологічна практика пропонує низку методів втручання для вирішення цих проблем. Вони включають програми когнітивного навчання, орієнтовані на пам'ять, увагу та прийняття рішень; курси з цифрової грамотності, засновані на ергономіці та науці про навчання; а також послуги психологічної підтримки, що допомагають впоратися з тривогою, техностресом та цифровим опором. П. Спектор підкреслює, що «для забезпечення довгострокової ефективності заходи з когнітивної адаптації повинні бути включені в процеси відбору та навчання в галузі промислової психології» [14, с. 125].

Впровадження таких заходів безпеки є необхідним і складним завданням для української харчової промисловості. Цифрова компетентність працівників стала надзвичайно важливою в результаті посилення інтеграції України в міжнародні виробничі ланцюги та впровадження критеріїв безпеки та простежуваності ЄС. Синхронізація технічної модернізації та психологічної

адаптації є ключовою стратегічною метою для сталого промислового зростання [3].

У контексті швидкої цифровізації психологічна готовність до змін все частіше розглядається не тільки як мотиваційна або емоційна характеристика, але й як складна, багатокомпонентна структура, що інтегрує когнітивні, поведінкові та регуляторні фактори. Згідно з сучасними психологічними дослідженнями, когнітивна готовність – це ступінь, в якій людина має розумову здатність пристосовуватися до нових, невизначених або технологічно опосередкованих ситуацій. Ця конструкція включає в себе контроль уваги, робочу пам'ять, прийняття рішень під тиском, когнітивну гнучкість та метакогнітивну свідомість. Теоретичний аналіз когнітивної готовності вказує на те, що вона тісно пов'язана зі здатністю до адаптивного функціонування.

Таким чином, вважаємо, що до основних когнітивних здатностей, які беруть участь у психологічній готовності працівників харчової промисловості до цифрових змін, можна віднести наступні когнітивні аспекти:

Тривала увага та концентрація. Цифрові виробничі системи вимагають від працівників постійної пильності щодо численних візуальних та аудіальних потоків інформації. Дослідження підтверджують, що втома значно збільшує ймовірність помилок в умовах високої автоматизації [12, с. 515]. У середовищах переробки харчових продуктів, де час і безпека мають вирішальне значення, втрата уваги може призвести до збоїв або похибок.

Робоча пам'ять і багатозадачність. Здатність утримувати та обробляти інформацію протягом коротких періодів часу лежить в основі виконання завдань, що вимагають інтенсивного використання інтерфейсу, таких як цифрова документація, контроль запасів або калібрування автоматизованих ліній. Як зазначає Р. Майєр, «коли стороннє когнітивне навантаження перевищує ємність робочої пам'яті, погіршуються як розуміння, так і продуктивність» [11, с. 5].

Прийняття рішень та виконавчий контроль. З появою систем, що підтримуються штучним інтелектом, працівники часто отримують завдання інтерпретувати вихідні дані та приймати відповідні рішення на основі прогностичних алгоритмів. Д. Канеман підкреслює, що «якість рішень погіршується під впливом стресу та швидкості, особливо коли інтуїтивні реакції переважають аналітичні процеси» [9, с. 31].

Когнітивна гнучкість та здатність до навчання. Здатність швидко переходити між різними опе-

раційними платформами або вивчати нові програмні додатки є фундаментальною для адаптації. С. Фрей та М. Осборн стверджують, що «технологічна адаптивність стане ключовим чинником стабільності зайнятості в секторах, на які впливає цифровізація» [7, с. 269].

Наслідки цих когнітивних вимог посилюються в харчовій промисловості через історично низький рівень цифровізації в цьому секторі. Коли працівники адаптуються до цифрових робочих процесів, вони часто стикаються з необхідністю навчання. Це вимагає реорганізації вкорінених когнітивних стратегій, таких як залежність від фізичних підказок, повторення процедур або зміна паперових механізмів контролю, на додаток до нових знань. Коли на зміну приходять інформаційні панелі, сенсорні екрани або хмарні системи, недосвідчені співробітники можуть заплутатися, припуститися помилок або негативно реагувати на ці зміни.

Слід також зазначити, що когнітивна підготовленість є ключовим психологічним фактором, який визначає успішну адаптацію до цифрових змін персоналу підприємств харчовій галузі і вона не є ні допоміжною, ні другорядною рисою. Її розвиток, що ґрунтується на емпіричних дослідженнях і реаліях цифрового робочого середовища, вимагає спільних зусиль психологів, менеджерів з персоналу, освітян та законодавців. Тому включення психологічних і когнітивних технік у процеси трансформації підприємств є як практичною, так і науковою необхідністю.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити ряд важливих висновків. По-перше, адаптація до нових умов виробництва, спричинених впровадженням автоматизованих та інформаційних технологій, значною мірою залежить від когнітивної готовності співробітників до цифрових змін. По-друге, когнітивну готовність складають наступні компоненти: виконавчі функції, робоча пам'ять, увага, когнітивна гнучкість та метакогнітивна рефлексія. По-третє, поширеність звичних видів діяльності, низький цифровий стартовий рівень та віковий розподіл робочої сили мають особливе значення для когнітивної адаптації в харчовій промисловості. По-четверте, до сучасних навчальних програм адаптації до цифрових змін слід додати методики зменшення технологічного стресу, когнітивне навчання та психоосвітні підходи. Таким чином, когнітивну готовність слід розглядати не тільки як внутрішній ресурс особистості, але й як об'єкт професійного навчання, підтримки й розвитку. Для забезпечення цього ресурсу особистості необхідна системна участь психологів, керівників підприємств та навчальних закладів.

Подальші наукові дослідження можуть зосередитися на створенні емпірично обґрунтованих методів оцінки когнітивної готовності до цифрової трансформації в різних секторах економіки, вивченні ефективності психокогнітивних інтервенцій у підвищенні когнітивної гнучкості працівників та розробці диференційованих програм підвищення адаптивності працівників різного віку та професійної спеціалізації.

Список літератури:

1. Байер О. О. Життєві кризи особистості : навчальний посібник. Дніпро : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту, 2010. 244 с.
2. Ващенко І. В., Іваненко Б. Б. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2018. № 40. С. 33–49. URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-40.33-49>.
3. Цифрова трансформація промислового менеджменту: теорія і практика : монографія за ред. д. філософ. н., проф. В. Г. Воронк., д. е. н., проф. Н. Г. Метеленко. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. 816 с. URL: <https://surl.li/xariji>
4. Baddeley A., Eysenck M. W., Anderson M. C. Memory. Psychology Press, 2015. URL: <https://doi.org/10.4324/9781315749860>.
5. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company, 2014. 306 p.
6. Dede C. Comparing frameworks for 21st century skills. *Solution Tree Press*. 2010. С. 51–76.
7. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. Т. 114. Р. 254–280. URL: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>.
8. How do occupational stressor-strain effects vary with time? A review and meta-analysis of the relevance of time lags in longitudinal studies / M. T. Ford та ін. *Work & Stress*. 2014. Т. 28(1). Р. 9–30. URL: <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.877096>.
9. Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. *Statistical Papers*. 2011. Т. 55, № 3. Р. 915. URL: <https://doi.org/10.1007/s00362-013-0533-y>.

10. LePine J. A., Colquitt J. A., Erez A. Adaptability to Changing Task Contexts: Effects of General Cognitive Ability, Conscientiousness, and Openness to Experience. *Personnel Psychology*. 2000. 53, № 3. P. 563–593. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00214.x>.
11. Mayer R. E. Introduction to Multimedia Learning. *The Cambridge Handbook of Multimedia Learning*. 2005. P. 1–16. URL: <https://doi.org/10.1017/cbo9780511816819.002>.
12. Parasuraman R., Wickens C. D. Humans: Still Vital After All These Years of Automation. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. 2008. T. 50, № 3. P. 511–520. URL: <https://doi.org/10.1518/001872008x312198>.
13. Rottman B. M., Gentner D., Goldwater M. B. Causal Systems Categories: Differences in Novice and Expert Categorization of Causal Phenomena. *Cognitive Science*. 2012. T. 36, № 5. P. 919–932. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1551-6709.2012.01253.x>.
14. Spector P. E. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Wiley & Sons, Incorporated, John, 2012.
15. Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction / D. G. J. Beckers та ін. *Work & Stress*. 2008. 22, № 1. P. 33–50. URL: <https://doi.org/10.1080/02678370801984927>.
16. Zacher H. Successful Aging at Work. *Work, Aging and Retirement*. 2014, 1, № 1. P. 4–25. URL: <https://doi.org/10.1093/workar/wau006>.

Vlasenko O.O., Novikov S.O. COGNITIVE ASPECTS OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF EMPLOYEES OF THE FOOD INDUSTRY TO DIGITAL TRANSFORMATIONS

The article analyzes the cognitive aspects of the psychological readiness of employees of the food industry for changes in the conditions of digitalization of society. The theoretical analysis of scientific sources made it possible to determine that cognitive readiness is a complex and integrative personality trait that covers a number of basic mental functions – attention, RAM, cognitive flexibility, executive functions and metacognitive mechanisms. These functions provide the ability to navigate in a fast-changing digital environment, to process large amounts of information, make effective solutions and adapt to new technological conditions.

Features of work in the food industry, in particular the routine of the processes, rigid regulation of actions, low level of digital integration and high proportion of older workers, create specific difficulties in the introduction of digital innovation. In such circumstances, cognitive readiness becomes not only an individual resource, but also an important object of management, support and development by enterprise management. It is determined that the introduction of digital transformation without taking into account the psychological component can cause cognitive overload, decrease in productivity and resistance to changes.

The article substantiates the need for the introduction of cognitive-psychological interventions at the food industry, such as cognitive trainings, psychoducational programs, adaptive training and technostress prevention. The potential of using digital simulators and adaptive educational platforms for the development of cognitive flexibility of workers is considered. The role of organizational culture in the formation of a favorable psychological climate for the implementation of changes is determined.

It is suggested that increasing the cognitive readiness of employees should be a priority in strategic planning of digital modernization of enterprises. The directions of further research are outlined – in particular, the need to create empirical techniques for the diagnosis of cognitive readiness and the development of differentiated programs for improving the adaptability of workers of different ages and professional specialization.

Key words: cognitive readiness, digital transformation, food industry, adaptation to changes, psychological readiness.

Дата надходження статті: 14.07.2025

Дата прийняття статті: 25.08.2025

Опубліковано: 30.09.2025