

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭПОХУ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО
ИНТЕЛЛЕКТА****Смирнова А.А. (ИТМО)****Научный руководитель – преподаватель Мошурова Е.Ю. (ИТМО)**

Введение. Стремительное развитие цифровых технологий и, в частности, искусственного интеллекта вносит значительные изменения на рынок труда. Процесс осмысления места человека в цифровом мире и его будущего в нём идёт наравне с быстрыми темпами развития экономики и изменением требований к человеку как участнику трудовых отношений. Сейчас эта тема обрела особую популярность из-за проникновения технологий ИИ в повседневную жизнь, готовность человека отдавать ему всё больше своих функций. Ключевым стал вопрос о значительной потере рабочих мест, замене их возможностями ИИ [1]. Для построения новой системы управления человеческим капиталом в данных условиях необходимо проследить как изменились взгляды на природу человеческих ресурсов, понять, какие требования появляются к человеку с развитием технологий, и очертить образ новой концепции формирования человеческого капитала.

Основная часть. С развитием технологий, начиная с массового производства и до информационной эпохи, представления о трудовых ресурсах усложнились. Люди начали восприниматься не только как рабочая сила, но и как источник знаний, инноваций и управления, что привело к формированию нового понятия - человеческий капитал.

Переход к концепции человеческого капитала как самовозрастающей стоимости основывается на осознании того, что знания, навыки и умения людей являются ценным активом, который увеличивает свою стоимость с течением времени. Человеческий капитал рассматривается не просто как рабочая сила, а как инвестиция, способная генерировать рост и доход [2], обеспечивая организациям и экономикам стран конкурентные преимущества. Таким образом инвестиции в образование, повышение квалификации и личностное развитие становятся неотъемлемой частью стратегий роста и устойчивости как организаций, так и стран.

Прогнозировать с точностью о том, какие профессии и навыки будут востребованы в ближайшие десятилетия становится сложно из-за невероятной скорости темпов изменений в сфере технологий. Если раньше требовались специалисты в различных областях техники с конкретным набором навыков и умений, которые можно было накапливать и передавать, то сегодня от человека требуется обладание как hard-skills (профессиональных навыков), soft-skill (коммуникативных навыков), так и digital skills (“цифровых”, технологических) [3]. При этом опыт становится передавать всё труднее из-за быстрого устаревания информации, однако это не отменяет необходимость осваивать новое, а наоборот, делает обучение non-stop и саморазвитие в условиях неопределенности конкурентным преимуществом в борьбе за рабочее место.

Не получение знаний как таковое становится преимуществом, а умение анализировать, критически мыслить в том числе в цифровой среде, исследовать, выделять ключевое, нестандартно подходить к решению задач, формулировать креативные мысли и идеи.

Еще одним важным дополнением является получение междисциплинарных знаний, поскольку этот процесс помогает строить мосты между различными областями знаний и решать более комплексные задачи.

Например, обработка больших данных системами на базе искусственного интеллекта сокращает рядовому сотруднику время на рутинные задачи, помогая находить закономерности между огромным числом событий и выдавать краткое резюме [4]. Но важно не только собирать и анализировать данные, но и правильно интерпретировать результаты. Непрерывное образование помогает развивать способность задавать правильные вопросы, уметь строить гипотезы на основе данных (data-driven thinking) и избегать ошибок в

интерпретации (выявлять “фальшивую корреляцию”). По статистике, 56% компаний называют неточность работы моделей главным риском при внедрении ИИ [1].

Чтобы обеспечить конкурентоспособность работников и стабильность экономики, необходимо разработать гибкую, динамичную систему формирования человеческого капитала с участием государства, бизнеса и самих людей. Вместо традиционной линейной модели образования (“школа → университет → работа”) необходимо внедрить экосистемный подход, в котором человек учится и переобучается на протяжении всей жизни, а бизнес и государство становятся активными участниками этого процесса.

В качестве государственных инициатив может быть гарантировано базовое образование по цифровым технологиям, возможность построения гибкого образовательного трека (модульное обучение) с пересборкой траектории в зависимости от рынка труда, государственные гранты на переквалификацию и др. Компаниям стоит обратить внимание на переквалификацию внутри компании (“reskilling” и “upskilling”), т.е. вместо увольнения обучать их для новых ролей, развивать программы менторства и наставничества, инвестировать в корпоративные университеты и онлайн-обучения. Оба этих процесса сопровождаются личной ответственностью человека за непрерывное обучение.

Выводы. В современную эпоху, характеризующуюся ускоренным развитием искусственного интеллекта и цифровых технологий, человеческий капитал приобретает новое значение - он рассматривается не только как источник труда, но и как самовозрастающая стоимость, являющаяся ключевым фактором экономического роста. В результате работы сформулированы основные тренды, связанные с развитием компетенций в эпоху искусственного интеллекта, а именно способность к анализу, критическое мышление, умение работать с большими данными, креативность и междисциплинарные знания. Особенно важную роль играет способность человека правильно интерпретировать результаты работы алгоритмов и принимать стратегические решения. Сделан вывод о необходимости формирования динамичной экосистемы развития человеческого капитала, в которой государство, бизнес и сами люди берут на себя совместную ответственность за обучение и адаптацию к технологическим изменениям.

Список использованных источников:

1. Искусственный интеллект в цифрах и фактах // РБК. Тренды [Электронный ресурс]. – URL: https://trends.rbc.ru/trends/in_dustry/657963559a79474dd4bc9b88?from=copy (дата обращения: 20.02.2025).
2. Шестакова И. Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. – 2018. – № 1. – С. 56-63.
3. Назаренко Т.С. Взаимосвязь технологий искусственного интеллекта и человеческого капитала в практике применимости стратегических инструментов цифровой трансформации // Конференция «Ломоносов-2024», Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, 15 апреля 2024
4. Шестакова И. Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху // Экономика и экологический менеджмент. – 2018. – №1. – С.56-63
5. Помогающие технологии: как принимать решения с помощью ИИ-советников [Электронный ресурс]. – URL: <https://bigdata.beeline.ru/blog/articles/bolshie-dannye-i-prinyatie-reshenij-iskusstvennyj-intellekt> (дата обращения: 20.02.2025).
6. Андрющенко Г.И., Орехов В.Д., Блинникова А.В. Генезис ключевых требований к развитию человеческого капитала в условиях технологических революций // Московский экономический журнал. – 2021. – №8. – С. 396-413