

УДК 330.341

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Сатановская О.А.

*студентка кафедры экономики и финансов
АНОВО Московский международный университет,
Россия, г. Москва*

Филина Ф. В.

*к.э.н., доцент
АНОВО Московский международный университет,
Россия, г. Москва*

Аннотация: на основании трудов отечественных и зарубежных авторов определено содержание понятия «человеческий капитал» и установлены его составляющие. Обращено внимание на дискуссионную тему о соотношении человеческого капитала и искусственного интеллекта, наличии или отсутствии влияния искусственного интеллекта на развитие человеческого капитала. Изложена авторская точка зрения, состоящая в том, что искусственный интеллект оказывает весьма существенное влияние на развитие человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессиональные, творческие, личностные компетенции, развитие человеческого капитала, искусственный интеллект как фактор формирования компетенций.

**ASSESSING THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE
ON HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ
НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Satanovskaya O.A.

*Student of the Department of Economics and Finance
ANOVO Moscow International University,
Moscow, Russia*

Filina F. V.

*Candidate of Economics, Associate Professor
ANOVO Moscow International University,
Moscow, Russia*

Annotation: based on the works of domestic and international authors, the concept of "human capital" is defined, and its components are identified. Attention is drawn to the controversial topic of the relationship between human capital and artificial intelligence, as well as the influence of artificial intelligence on the development of human capital. The author's point of view is expressed, namely, that artificial intelligence has a very significant impact on the development of human capital.

Keywords: human capital, professional, creative, personal competencies, human capital development, artificial intelligence as a factor in the formation of competencies.

До недавнего времени на различных научных форумах поднимались и дискутировались темы, связанные с человеческим капиталом. Ученые и общественные деятели утверждали, что именно человеческий капитал стоит во главе всей экономики, обеспечивая ее развитие. Между тем, сегодня искусственный интеллект (далее ИИ) приобретает все больше когнитивных способностей, которые мы привыкли отождествлять только с человеческой деятельностью, таких как общая обучаемость и высокоуровневая интеллектуальная деятельность. С появлением ИИ ученые все чаще и настойчивее говорят, что именно он теперь является главным регулирующим

звеном. Возникает вопрос, так может быть концепция определяющей роли человеческого капитала утрачивает свою актуальность?

Сегодня мы являемся свидетелями зарождения новой эпохи, где искусственный интеллект становится ключевым фактором развития. Подобно индустриализации, ИИ оказывает глубокое влияние на рынок труда, трансформирует существующие профессии и создает новые. ИИ также обладает беспрецедентной способностью к автоматизации и обучению, что ставит перед обществом принципиально новые вызовы в области подготовки и переподготовки кадров.

Так кто же все-таки прав? И какая взаимосвязь между этими двумя факторами развития экономики и общества?

Чтобы ответить на поставленный нами вопрос, стоит остановиться на самом понятии «человеческий капитал», и том, какие составляющие он включает. Затем проще будет ответить, влияет ли и как цифровизация на них и в целом, обеспечивает ли все это вместе взятое развитие «человеческого капитала» или наоборот, приводит к его вытеснению.

С позиции отечественных [см, например, 2,3,4,7] и зарубежных исследователей человеческий капитал — это совокупность:

- знаний и навыков [11];
- врожденных способностей и опыта;
- образование и повышение квалификации [10];
- совокупность уникальных компетенций [10-12]

То есть, человеческий капитал как результат инвестиций в человека, представляет собой результат образования и повышения квалификации, накопления разнообразных профессиональных, творческих и личностных компетенций, крепкого здоровья, обеспечивающего высокую работоспособность работника, капитал культуры, определяющий наряду с творческим потенциалом и высокий уровень социальной активности и пр.

Однако для нашей темы актуален аспект уникальных составляющих человеческого капитала, особых компетенций, которые помогают развиваться во взаимодействии человека с ИИ.

Поколение сотрудников, которое всю трудовую деятельность посвящали свои навыки и знания определённому кругу обязанностей в соответствии с действующими тогда технологиями, должны оперативно и качественно овладеть новыми компетенциями, способными обеспечить протекание современных производственных и бизнес-процессов. В условиях цифровой трансформации новые бизнес-модели требуют быстрого и последовательного формирования новых компетенций и способности нестандартного мышления [2,4,8]. Среди таких компетенций, на наш взгляд, можно выделить следующие:

- *технологические компетенции* - особые технические навыки знания, связанные с использованием и пониманием технологий. Эти компетенции позволяют людям эффективно использовать, управлять и понимать технологии в рамках своих должностных обязанностей. Например, навыки работы с офисными пакетами (Microsoft Office) способны автоматизировать отчетность, создавать, редактировать и форматировать документы, таблицы, при этом эффективно использовать рабочее время сотрудника, подчеркивая важность технологических качеств во время работы;

- *управленческие компетенции* – совокупность знаний, умений и личностных качеств, необходимых для эффективного управления людьми, ресурсами и процессами планирования, организации, мотивации и контроля деятельности команды или организации в целом. Они включают в себя навыки принятия решений, делегирования полномочий, управления конфликтами, развития персонала и стратегического мышления. Системы на базе ИИ способны анализировать огромные объемы данных, что позволяет принимать решения в режиме реального времени и оптимизировать бизнес-процессы, сокращать расходы, прогнозировать отказы оборудования и адаптироваться к

рыночным тенденциям, дополнять неполные или противоречивые данные и повышать операционную эффективность.

- *информационные компетенции* как способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию при помощи информационных технологий. Это предполагает умение формулировать информационные запросы, идентифицировать надежность источников, синтезировать специальную информацию, использовать компьютерные технологии и т. д.;

- *цифровые компетенции* - компетенций по работе в цифровой среде и с цифровыми продуктами, включая создание и сбор данных, их анализ, а также по автоматизации процессов с помощью компьютерных технологий. Это предполагает навыки создания цифрового контента, обеспечения безопасности и решения проблем с помощью цифровых инструментов [1];

- *коммуникативные компетенции* - одна из важнейших качественных характеристик личности, позволяющая реализовать ее потребности в социальном признании, уважении, самоактуализации и помогающая успешному процессу социализации. В частности, умение грамотно формулировать запросы к ИИ-системам, например, поисковым системам, чат-ботам, системам машинного перевода и т. д. для получения наиболее релевантных и точных результатов;

- *инновационно-творческие компетенции* – это совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств, позволяющих генерировать новые идеи, находить нестандартные решения, создавать инновационные продукты и процессы, а также успешно внедрять их в практику. Эти компетенции включают в себя креативное мышление, проблемно-ориентированный подход, готовность к риску, способность к адаптации и умение работать в условиях неопределенности.¹;

¹ 5,8

Данные компетенции являются основными, но на них перечень не заканчивается. Его можно пополнять другими, в том числе новыми компетенциями, ведь прогресс не стоит на месте и с каждым днем количество компетенций также увеличивается.

Одним из ключевых вопросов, возникающих, в связи с этим, является вопрос о месте ИИ в процессах его формирования и даже в самой структуре человеческого капитала [5,8]. Представляет ли собой ИИ лишь мощный инструмент, дополняющий и усиливающий человеческие возможности, или же он становится неотъемлемой частью человеческого капитала, формируя новые требования к знаниям и навыкам?

В дискуссии о соотношении человеческого капитала и ИИ существует две точки зрения. Рассмотрим их и соответствующую им аргументацию.

Первая состоит в утверждении, что ИИ является составной частью человеческого капитала и рассматривается как фактор, изменяющий структуру человеческого капитала, требуя приобретения новых компетенций и навыков. Например, ранее человек не умел пользоваться появляющимися новыми машинами, приборами и механизмами. Ему требовалось получить определённые знания, чтобы выполнять работу с той или иной техникой. Таким образом, человек получал для этого новые знания, оттачивал навыки, совершенствовал практику и на этой основе совершенствовал сами эти механизмы и технологии. Сегодня такая же ситуация с использованием ИИ в рабочем пространстве.

Вторая, противоположная этой - что ИИ не является составной частью человеческого капитала, а просто является неким внешним по отношению к человеку, его человеческого капитала, внешним фактором. Приведем аргументацию этой точки зрения.

Человеческий капитал — это врожденные и приобретенные навыки, опыт и здоровье человека, которые повышают его производительность. ИИ —

инструмент, созданный человеком. Он может усиливать человеческий капитал, позволяя людям работать быстрее и эффективнее. Однако, ИИ не является частью человека. Это как использовать экскаватор - он позволяет копать глубже и быстрее, но экскаватор не становится частью строителя. К тому же ИИ — это отчуждаемый актив. Он может быть передан, продан, скопирован и заменен. Компания может владеть ИИ, но не может владеть человеческим капиталом своих сотрудников. Это демонстрирует фундаментальное различие между этими двумя сущностями. К тому же, как утверждают ученые, для ИИ на сегодня характерна нехватка самосознания, креативности и критического мышления на уровне человека. Эти качества являются ключевыми компонентами человеческого капитала и определяют его способность к адаптации. И, наконец, эффективность ИИ напрямую зависит от качества данных, на которых он обучается, и сложности алгоритмов, которые используются. Без этих элементов ИИ становится бесполезным

А теперь вернемся к первой, которая рассматривает ИИ в контексте его применения как фактора формирования необходимых компетенций. Аргументы ЗА данный подход следующие.

ИИ требует от человека развития умений и навыков анализа данных, разработки алгоритмов, интерпретации результатов работы ИИ, которые помогают человеку работать быстрее, оперативнее. Например, требования к компьютерной грамотности и знанию алгоритмов ИИ становятся все более важными для многих профессий. Появляются новые профессии, связанные с разработкой и поддержкой систем искусственного интеллекта, — это инженеры по машинному обучению и разработчики алгоритмов [6,7]. И в этом мы видим новый этап развития человеческих способностей и умений.

Среди навыков, умений, которые помогают работать оперативнее, можно выделить использование ИИ для обработки данных, что ускоряет процесс принятия решений, улучшает качество этих принимаемых решений и, что еще

более важно, позволяет сосредоточиться на стратегических инициативах, создавая прочную базу для развития цифровых, информационных, управлеченческих компетенций современного специалиста. Например: в финансах и банковском деле, ИИ анализирует огромные объемы финансовых данных для выявления мошеннических операций, отмывания денег и других финансовых преступлений. ИИ автоматизирует процесс оценки кредитоспособности заемщиков, анализируя данные о кредитной истории, доходах, расходах и других факторах. В этом контексте овладение технологиями на базе ИИ позволяет людям быть более проницательными и результативными, а значит все это развивает их человеческий капитала за счет приобретения и развития цифровых, информационных, управлеченческих, коммуникационные компетенции [5].

ИИ расширяет возможности человеческого капитала, позволяя развивать инновационно-творческие возможности и способности работника. Например: во многих сферах, связанных с творческим поиском, с работой с людьми, ИИ позволяет экономить время на рутинных задачах и больше времени уделять индивидуальной работе. Например, педагог может перераспределить свое время от рутинных задач в пользу разработке интересных уроков и развитию своих профессиональных навыков. ИИ помогает учителю лучше понимать потребности каждого ученика и предоставлять ему более эффективную поддержку.

Можно сказать, что в этом случае, как и во многих других, ИИ интегрируется в рабочие процессы, делая их более качественными и оперативными. Например: в производственных отраслях ИИ используется для управления роботами на выпускающих линиях, однако роботами управляет все же специалист.

Таким образом, возвращаясь к концепции, которую мы поддерживаем в большей степени, можно сказать, что влияние ИИ на сферу формирования

человеческого капитала в нынешних реалиях весьма значительно. Человек подстраивается под новые технологии, учится новым знаниям и умениям взаимосвязано с ИИ, что как раз и является основными признаками взаимодействия составляющих человеческого капитала и ИИ. Отвечая на вопрос: «влияет ли искусственный интеллект на развитие человеческого капитала?» – Определенно да, и самым главным образом, он стимулирует трансформацию рабочих мест и даже целых профессий, необходимость приобретения новых навыков, развивает креативность, обуславливает повышение производительности труда, трансформирует этические и социальные аспекты деятельности.

Библиографический список

1. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда». — Текст: электронный // Минпросвещения России: [сайт]. — URL: <https://edu.gov.ru> (дата обращения: 30.10.2025).
2. Бабаян, А. Я. Основные этапы воспроизводства человеческого капитала / А. Я. Бабаян, А. Фоллер, Н. К. Титова. — Текст: непосредственный // Наука, образование, инновации: актуальные вопросы и современные аспекты. Материалы международной научно-практической конференции. — Москва: 2024. — С. 153–164.
3. Белякова, Н. Ю. Человеческий капитал в управлении устойчивым развитием / Н. Ю. Белякова. — Текст: непосредственный // Экономика устойчивого развития. — 2024. — № 4 (60). — С. 29–36.
4. Былков, В. Г. Компоненты человеческого капитала: вопросы теории и практики. / В. Г. Былков. — Текст: непосредственный // Известия ИГЭА. — 2011. — № 6 (80). — С. 109–116.
5. Компетентностный подход в образовании. Сборник научно-методических трудов / под ре. А.В. Хоторского А.В. — Москва: Издательство

«Эйдос» Института образования человека, 2013. — 73 с. — Текст: непосредственный.

6. Лаптев, С. В. Конкурентная политика как инструмент формирования инновационной модели развития экономики / С. В. Лаптев, Ф. В. Филина. — Текст: непосредственный // Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2018. — № 4. — С. 31–36.

7. Лаптев, С. В. Человеческий капитал в обеспечении социально-экономического развития страны / С. В. Лаптев, Ф. В. Филина. — Текст: непосредственный // Финансовая экономика. — 2024. — № 3. — С. 132–134.

8. Лутманова, Ю. М. Управленческие компетенции: учебное пособие / Ю. М. Лутманова. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. — 168 с. — Текст : непосредственный.

9. Осипов, К. А. Оценка состояния и проблемы развития рынка искусственного интеллекта в России / К. А. Осипов, Ф. В. Филина. — Текст: непосредственный // Вектор экономики. — 2024. — № 7 (97).

10. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, USA: University of Chicago Press, 1994.- p.412. (3)

11. Bontis N. Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field/ N. Bontis // International Journal of Technology Management,1999. -No 18(5). -P. 433-462 (2)

12. Storey J. Human resource management: Still marching on or marching out? / J. Story. - Human resource management: A critical text, 1995 (4)

Оригинальность 79%