

УДК 330.1

**ПРОБЛЕМА НЕСООТВЕТСТВИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
ТРЕБОВАНИЯМ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕХАНИЗМЫ
ЕГО КАЧЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ****THE PROBLEM OF HUMAN CAPITAL INCORRESPONDING TO THE
REQUIREMENTS OF THE MODERN ECONOMY AND THE
MECHANISMS OF ITS QUALITATIVE DEVELOPMENT**

К.Ю. Грищенко; Финансовый университет при Правительстве РФ
Курский филиал, г. Курск, научный руководитель: Бычкова Лариса
Викторовна к.э.н. доцент кафедры «Менеджмент и информационные
технологии»

Аннотация: Статья рассматривает проблему структурного несоответствия между запросами цифровой экономики и состоянием человеческого капитала. Анализируются основные тенденции: сокращение срока актуальности профессиональных знаний и рост роли надпрофессиональных навыков. Обосновывается необходимость совместных действий государства, бизнеса и индивида для развития кадрового потенциала. В качестве основных инструментов предлагаются модернизация образования, корпоративное обучение и непрерывное саморазвитие. Сделан вывод о том, что только объединение усилий этих сторон позволит сформировать человеческий капитал, соответствующий современным экономическим условиям.

Ключевые слова: человеческий капитал, дефицит компетенций, цифровая экономика, непрерывное образование, надпрофессиональные компетенции, механизмы развития.

Abstract: The article focuses on the structural mismatch between the requirements of the digital economy and the quality of human capital. It analyzes current trends, including the accelerating obsolescence of professional knowledge and the increasing importance of supra-professional competencies. The article argues for coordinated efforts among the government, businesses, and individuals to develop human capital. It examines the modernization of education, corporate training, and continuous self-development as key mechanisms. The conclusion is that consolidating the efforts of these stakeholders is essential for developing human capital that meets the demands of the modern economy.

Keywords: human capital, competency deficit, digital economy, continuous learning, supra-professional competencies, development mechanisms.

Современная экономика проходит этап глубоких структурных изменений, вызванных цифровизацией и глобализацией. Происходит переход от модели экономики потребления к экономике, основанной на

знаниях и инновациях. Это меняет структуру спроса на трудовые ресурсы. Материальные факторы производства уступают место нематериальным.

Качество человеческого капитала становится основным источником конкурентоспособности на микро- и макроуровне. Человеческий капитал включает накопленные знания, профессиональные навыки, физическое и духовное здоровье, культурный и социальный потенциал, которые могут быть эффективно реализованы в условиях технологических изменений. Быстрое развитие технологий создает противоречие. Системы образования и корпоративного обучения часто не успевают адаптироваться к меняющимся запросам рынка труда. Возникает устойчивый разрыв между требуемыми и фактическими компетенциями работников (скилл-гап) [5].

Данная ситуация требует пересмотра подходов к воспроизводству кадров. Цель статьи – анализ причин и сущности этого несоответствия, а также описание механизмов качественного развития человеческого капитала, которые могут снизить негативные последствия технологического разрыва и обеспечить экономический рост. Прогнозы международных организаций на 2026-2030 годы (Рисунок 1) определяют основные направления будущих изменений.

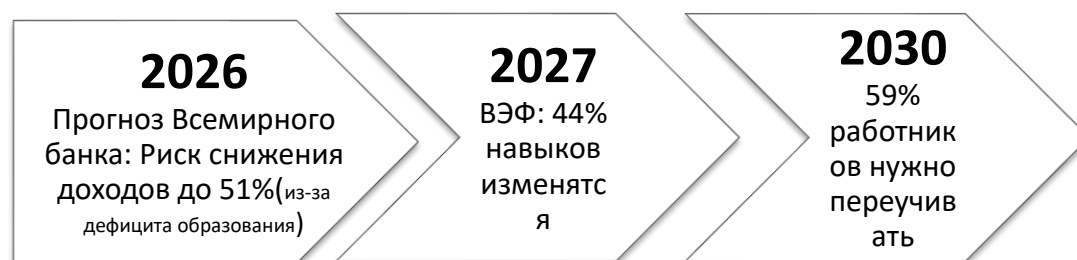


Рисунок 1 - Ключевые прогнозы трансформации человеческого капитала в 2026–2030 гг

Прогнозы показывают ускорение устаревания профессиональных знаний. Период, за который половина компетенций специалиста теряет актуальность, сократился до двух с половиной - пяти лет. В сферах искусственного интеллекта и кибербезопасности этот срок еще меньше. Профессиональные навыки перестают быть долгосрочным активом и требуют постоянного обновления. Это обуславливает переход к концепции обучения на протяжении всей жизни.

Цифровые технологии проникают в традиционные профессии. Каждый третий российский специалист отмечает необходимость развития цифровой грамотности, особенно среди юристов и офисных сотрудников [6]. Растет спрос на компетенции в области обработки больших данных, использования искусственного интеллекта и основ программирования во всех отраслях. Агрономы применяют GPS-навигацию и беспилотники,

врачи используют телемедицину и диагностические алгоритмы, юристы автоматизируют рутинные процессы. Умение взаимодействовать с искусственным интеллектом становится стандартным требованием для многих офисных специальностей.

На фоне автоматизации ключевым преимуществом становятся надпрофессиональные компетенции. По данным опросов, 62% рекрутеров считают профессиональные и надпрофессиональные навыки одинаково важными, а 24% отдают приоритет последним. Шестьдесят процентов работодателей отмечают рост значимости этих навыков за последние пять лет [3]. На первый план выходят коммуникация, критическое мышление, эмоциональный интеллект и способность работать в условиях неопределенности.

Система профессионального образования функционирует с определенной инерцией, что создает структурные диспропорции. Сорок три процента российских предприятий сообщают о нехватке квалифицированных рабочих со средним профессиональным образованием. Сорок один процент остро нуждаются в специалистах с высшим техническим образованием [3]. При этом предложение на рынке труда по специальностям юристов и экономистов превышает спрос. Спрос на инженерные специальности в настоящее время сопоставим с ростом востребованности IT-специалистов в предыдущие пять лет.

Наблюдается квалификационный разрыв, выражающийся в сокращении доли специалистов среднего звена. Рынок поляризуется между высшим руководством и низквалифицированным персоналом, при этом снижается спрос на техников, мастеров и квалифицированных рабочих. Демографические факторы усугубляют ситуацию. За последние два года численность работников в возрасте до 35 лет сократилась на 1,3 миллиона человек [4].

Географический фактор влияет на распределение трудовых ресурсов. Происходит миграция квалифицированных кадров в крупные городские агломерации. До 80% выпускников школ из малых городов, показавших высокие результаты, уезжают для получения высшего образования в крупные центры и не возвращаются.

Бизнес, сталкиваясь с дефицитом компетенций, обеспечивает оперативное реагирование на потребности рынка труда. Ключевым механизмом выступают корпоративные университеты и системы непрерывного обучения. Актуальность инвестиций в развитие персонала подтверждается статистикой. Шестьдесят три процента работодателей называют дефицит навыков главным барьером для трансформации. Согласно прогнозам (Рисунок 1), большинство компаний планируют увеличивать инвестиции в обучение сотрудников до 2030 года. Программы переобучения за счет работодателя показывают высокую эффективность. Компании с развитой культурой обучения удерживают 57% персонала, что

более чем вдвое превышает показатель организаций со слабой культурой обучения (27%). Девяносто четыре процента сотрудников готовы дольше оставаться в компании, инвестирующей в их рост. Около 70% работников отмечают, что освоение новых навыков укрепляет их лояльность. Институт наставничества и горизонтальная циркуляция знаний обеспечивают передачу неявного знания, важного для устойчивости производства [6].

Воспроизводство человеческого капитала не ограничивается профессиональными навыками. Физическое и психологическое здоровье работников становится критическим фактором производительности в условиях цифровой перегрузки. Культурный капитал определяет эффективность командной работы и снижает транзакционные издержки. Инвестиции в корпоративную медицину и программы вовлеченности так же важны, как и обучение цифровым компетенциям.

Государственная политика призвана обеспечивать стратегическое планирование и формировать институциональную среду. Приоритетом остаются национальные проекты в образовании, здравоохранении и культуре [2]. Согласно исследованию Всемирного банка, опубликованному в марте 2026 года, Россия занимает 34-е место в глобальном рейтинге индекса человеческого капитала. Анализ выявляет структурную проблему. При высоких показателях здоровья детей и продолжительности обучения взрослых, выживаемость людей трудоспособного возраста в России (78% для 15-летних) соответствует уровню развивающихся стран (122-е место в мире). Эта диспропорция подтверждает роль эффективности институтов.. Демографический спад требует пересмотра политики в отношении работников старших возрастов. Развитие программ наставничества, адаптация рабочих мест и борьба с эйджизмом позволят компенсировать выбытие молодых специалистов. Инструментами преодоления неравенства выступают гранты, жилищные сертификаты и целевые программы привлечения кадров.

Завершающим элементом выступает сам человек и его личная ответственность за собственное развитие. Эффективность государственных и корпоративных инвестиций снижается при сохранении патерналистской модели сознания. Согласно прогнозам, 59% работников потребуют значительного переобучения к 2030 году. Ключевым инструментом саморазвития стали цифровые образовательные платформы. Яндекс.Практикум подготовил более 118 тысяч выпускников, Нетология - свыше 130 тысяч. Уровень доходимости на некоторых курсах достигает 98%, что может свидетельствовать как о продуманной методологии, так и о высокой внутренней мотивации слушателей, готовых инвестировать средства в собственное развитие [8]. Человеческий капитал все в большей степени включает социальную компоненту: личный бренд и сеть профессиональных контактов. В условиях ускоренного устаревания технических навыков критически важными становятся

надпрофессиональные компетенции. Современные образовательные платформы должны включать их в свои программы.

Качественное развитие человеческого капитала представляет собой систему, эффективность которой обусловлена взаимодействием трех субъектов. Государство создает институциональные рамки и осуществляет стратегическое прогнозирование. Бизнес инвестирует в непрерывное обучение и обновление компетенций. Человек принимает ответственность за саморазвитие и формирование набора компетенций, адекватного вызовам меняющейся экономики. Только скоординированное участие всех трех сторон способно обеспечить накопление кадрового потенциала, отвечающего требованиям XXI века. Системный взгляд на распределение зон ответственности, используемые инструменты и ожидаемые результаты представлен в таблице 1.

Таблица 1 -«Механизмы качественного развития человеческого капитала»

Субъект развития	Основные функции	Ключевые инструменты реализации	Ожидаемый результат
Государство	Формирование институциональной среды, стратегическое планирование, снижение территориального неравенства	Актуализация образовательных стандартов, дуальное образование, нацпроекты, прогнозирование потребности в кадрах,	Устранение структурных диспропорций рынка труда, создание основы для непрерывного образования
Бизнес	Оперативное обновление компетенций, адаптация персонала к технологическим изменениям, удержание кадров.	Корпоративные университеты, программы переобучения и повышения квалификации, институт наставничества,	Снижение дефицита навыков, рост производительности труда и лояльности сотрудников.
Человек	Личная ответственность за актуальность компетенций, развитие надпрофессиональных навыков	Цифровые образовательные платформы, развитие личного бренда и профессиональных связей, самообразование.	Формирование адаптивного человеческого капитала, способного к эффективной реализации в условиях неопределенности.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что разрыв между требованиями технологической экономики и качеством человеческого капитала является не временным явлением, а закономерным следствием ускорения научно-технического прогресса. В условиях Четвертой промышленной революции обновление профессиональных знаний

происходит быстрее, чем системы образования и корпоративного обучения успевают адаптироваться к новым реалиям. Это делает данный разрыв перманентным состоянием рынка труда. Основной вывод исследования заключается в необходимости консолидации усилий государства, бизнеса и личности. Инвестиции в качественное развитие человеческого капитала представляют собой стратегический приоритет, от которого зависит экономическое процветание в долгосрочной перспективе. В экономике, основанной на знаниях, главным источником благосостояния становятся не материальные ресурсы, а интеллектуальные и творческие способности человека, его адаптивность и готовность к непрерывному обучению.

Список литературы

1. Паспорт национального проекта «Кадры» : утв. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 29 января 2025 г. № 1). — Москва, 2025. — 89 с. — URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/kadry> (дата обращения: 09.03.2026).
2. О старте приема заявок на бесплатное переобучение по национальному проекту «Кадры» : официальное сообщение Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации // Национальные проекты России : официальный информационный портал. — 2026. — 11 февраля. — URL: <https://xn--80aараррерсчфмо7а3с9ehj.xn--plai/news/startoval-priem-zayavok-na-besplatnoe-pereobuchenie-po-natsproektu-kadry/> (дата обращения: 10.03.2026).
3. Афанасьева, Л. А. Механизмы обеспечения устойчивого функционирования субъектов экономической системы: региональный аспект / Л. А. Афанасьева, А. А. Асеева, А. А. Белостоцкий, Л. В. Бычкова, О. В. Занина, Г. А. Есенкова, В. Г. Зарецкая, О. В. Ильинова, П. А. Клименко, С. П. Пугач, А. С. Рудых. — Курск : Университетская книга, 2026. — 202 с.
4. Афанасьева, Л. А. Современные проблемы менеджмента: экономические аспекты : монография / Л. А. Афанасьева, А. А. Асеева, А. А. Белостоцкий [и др.]. — Курск : Университетская книга, 2025. — 225 с.
5. Агапова М. Эксперт заявила о растущем дефиците ключевых навыков на рынке труда / М. Агапова ; интервью подготовила А. Иванова // Известия. — 2026. — 27 января. — URL: <https://iz.ru/> (дата обращения: 10.03.2026).
6. Токарева С. Рынок выживания: почему в 2026 году в России может вырасти безработица / С. Токарева // Известия. — 2026. — 12 февраля. — URL: <https://iz.ru/> (дата обращения: 14.03.2026).
7. Таюрский, М.А. Технологические и управленческие инновации / М.А. Таюрский, Л.В. Бычкова // Анализ состояния и перспективы развития экономики России (АСПРЭК-2025): Материалы IX

Всероссийской молодежной научно-практической конференции (с международным участием). Иваново, 2025. - С. 128-130.

8. Кавкуто А.С. Актуальные проблемы человеческого капитала в современных компаниях / А.С. Кавкуто, Л.В. Бычкова // Анализ состояния и перспективы развития экономики России (АСПРЭК-2025): материалы IX Всероссийской молодежной научно-практической конференции (с международным участием). Иваново, 2025. - С. 110-111.