

32. ТРАНСФОРМАЦИЯ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ГИГ-ЭКОНОМИКИ (ФРИЛАНСА)

Литвинович М.О., студентка гр. 573904

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Жилинская Н.Н. – канд. экон. наук, доцент

В работе анализируется трансформация теории человеческого капитала под влиянием цифровой экономики и гиг-экономики (фриланса). Классическая модель, основанная на образовании и стаже, дополняется цифровыми и репутационными компонентами. Рассматривается роль платформ и алгоритмического управления в оценке и монетизации человеческого капитала фрилансеров. Обосновывается необходимость поддержки непрерывного обучения и цифровых навыков для устойчивого развития человеческого капитала.

Цифровая экономика радикально меняет логику формирования и использования человеческого капитала, смещая акцент с формального образования и стажа к динамическим цифровым компетенциям, способности к самообучению и гибкой занятости. Параллельно развивается гиг-экономика, основанная на краткосрочных проектах и фрилансе, что усиливает индивидуализацию карьерных траекторий и повышает значение нематериальных активов — знаний, навыков, репутации и цифровых портфолио работников. В этих условиях классическая трактовка человеческого капитала как совокупности инвестиций в образование и здоровье нуждается в переосмыслении с учетом платформенной занятости, удаленной работы и автоматизации.

Классическая теория человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер) рассматривала образование, профессиональное обучение и здоровье как инвестиции, увеличивающие продуктивность индивида и его доходы, при этом ключевыми параметрами выступали длительность обучения и формальные квалификационные уровни. В цифровой экономике добавляется измерение «цифрового человеческого капитала», включающее ИКТ-грамотность, способность работать с большими данными, онлайн-коммуникацией и цифровыми платформами. Исследования показывают, что именно сочетание общих и специализированных цифровых навыков становится фактором конкурентоспособности фирм и регионов, влияя на инновационную активность и производительность труда. Современные подходы также подчеркивают важность «социально-цифрового» измерения человеческого капитала — сетевого капитала, цифровой репутации и участия в онлайн-сообществах профессиональной практики.

Цифровая трансформация изменяет механизмы накопления и обесценивания человеческого капитала. Жизненный цикл компетенций сокращается: технологии и инструменты обновляются быстрее, что требует непрерывного образования (lifelong learning) и регулярного апгрейда навыков. По данным глобальных обзоров по управлению человеческим капиталом, значительная доля работников ежегодно нуждается в рескиллинге или апскиллинге-программах, связанных с внедрением ИИ, автоматизации и удаленных форм взаимодействия. Это смещает акцент с разового вступления в систему образования к многоцикловой модели инвестиций в человеческий капитал, где важную роль играют онлайн-курсы, микро-сертификация и корпоративные цифровые академии.

Гиг-экономика представляет собой совокупность трудовых отношений, основанных на краткосрочных заданиях, проектных контрактах и работе через цифровые платформы, где работники зачастую имеют статус самозанятых или индивидуальных предпринимателей [1]. Для фрилансеров человеческий капитал становится основным, а порой единственным активом: именно набор навыков, портфолио выполненных проектов, рейтинги и отзывы клиентов определяют их доход и устойчивость занятости. В отличие от традиционной занятости, здесь отсутствует жесткая привязка к работодателю и должности, а человеческий капитал монетизируется через множество параллельных контрактов и клиентов.

Такая модель порождает как новые возможности, так и риски. С одной стороны, гиг-экономика стимулирует диверсификацию компетенций, развитие предпринимательских и кросс-функциональных навыков, поскольку фрилансер вынужден совмещать роли исполнителя, менеджера проектов, маркетолога и финансового аналитика. С другой стороны, возрастает фрагментарность и нестабильность доходов, ограничен доступ к традиционным системам социального страхования и корпоративным программам обучения, что может приводить к недоинвестированию в человеческий капитал определенных групп работников. Исследования отмечают, что часть фрилансеров вынужденно включается в гиг-экономику вследствие структурных изменений на рынке труда и автоматизации, что усиливает неоднородность качества человеческого капитала в этом сегменте [2].

Цифровые платформы (маркетплейсы фриланса, краудсорсинговые сервисы, агрегаторы услуг) выполняют функцию посредников, соединяющих спрос и предложение человеческого капитала в режиме реального времени. Они формируют новые механизмы оценки компетенций через рейтинговые системы, алгоритмы рекомендаций и автоматизированный матчинг заказов и исполнителей, что существенно влияет на структуру доходов и занятости фрилансеров. Алгоритмическое управление распределением

заданий повышает значимость репутационных показателей и цифрового следа работника, превращая их в часть расширенного человеческого капитала.

При этом возникает проблема информационной асимметрии и ограниченной прозрачности алгоритмов, которые могут приводить к неравномерному доступу к высокодоходным задачам и усилению сегментации внутри сообщества фрилансеров. Цифровые платформы также аккумулируют данные о поведении исполнителей, их продуктивности, сроках выполнения задач, что создает основу для более точного, но и более контролируемого управления человеческим капиталом на уровне экосистем. Развитие ИИ-инструментов прогнозирования спроса на навыки и автоматической оценки портфолио усиливает тенденцию к «оцифровке» человеческого капитала и его интеграции в аналитические модели платформ и компаний.

В условиях гиг-экономики структура человеческого капитала работника усложняется и включает несколько уровней: базовые когнитивные навыки, профессиональные компетенции, цифровые навыки, предпринимательские способности, soft skills и репутационный капитал. Для фрилансеров особенно важны гибридные компетенции на стыке ИКТ, предметной области и управления проектами, поскольку именно они обеспечивают устойчивый поток заказов и возможность выхода на более высокие ценовые сегменты. Эмпирические исследования показывают, что наличие развитых цифровых навыков (работа с онлайн-инструментами, коммуникация в распределенных командах, управление собственной цифровой идентичностью) напрямую коррелирует с доходами и экспортной ориентацией фриланс-услуг.

Измерение человеческого капитала в этой среде выходит за пределы традиционных индикаторов уровня образования и стажа. К ним добавляются количественные показатели активности на платформах (число успешно завершенных проектов, средний рейтинг, доля повторных клиентов), участие в онлайн-курсах и полученные цифровые сертификаты, а также метрики вовлеченности в профессиональные сообщества. Таким образом, формируется новая система метрик, где человеческий капитал отражается через совокупность данных в цифровой среде, что требует развития соответствующих аналитических инструментов и методик оценки.

В теоретическом плане трансформация, обусловленная цифровой и гиг-экономикой, требует расширения модели человеческого капитала за счет включения цифровых, репутационных и платформенных компонентов, а также учета динамичности и многоканальности инвестиций в компетенции. Практически это означает необходимость переориентации образовательной политики и корпоративных стратегий на поддержание непрерывного обучения, развитие цифровых навыков и формирование у работников способности самостоятельно управлять своей карьерой в условиях проектной занятости. Важным становится создание институциональных механизмов, которые обеспечат фрилансерам доступ к программам обучения, социальной защите и финансовым инструментам, уменьшая риски недоинвестирования в их человеческий капитал [3].

Для бизнеса развитие гиг-экономики открывает возможности гибкого привлечения высококвалифицированных специалистов, оптимизации затрат и ускорения цифровых инноваций, однако одновременно ставит задачу построения экосистем, поддерживающих долгосрочное развитие человеческого капитала вне рамок классического штата. В результате человеческий капитал перестает быть исключительно внутренним ресурсом организации и превращается в распределенный актив, управляющийся через сеть контрактов, платформ и сообществ, что меняет принципы стратегического управления и требует новых моделей партнерства между компаниями, фрилансерами и государством.

Таким образом, теория человеческого капитала в условиях цифровой экономики и развития гиг-экономики претерпевает качественную трансформацию, переходя от статической модели «образование – стаж – доход» к динамической концепции цифрового, репутационного и сетевого капитала работника. Гиг-экономика и фриланс усиливают индивидуальную ответственность за формирование и монетизацию человеческого капитала, при этом цифровые платформы становятся ключевыми институтами его оценки и координации. Для обеспечения устойчивого развития требуется адаптация образовательной, социальной и экономической политики, направленная на поддержку непрерывного развития человеческого капитала, снижение рисков сегментации, консолидацию усилий государства, бизнеса, образовательных организаций и самих работников для формирования устойчивой экосистемы развития человеческого капитала в условиях цифровой и гиг-экономики.

Список использованных источников:

1. Гиг-экономика: что это такое и каковы её цели? / А.А. Иванов // Экономика труда. – 2024. – № 3. – С. 15–22.
2. AI and the Gig Economy: How AI is reshaping freelance and contract work / M. Brown [et al.] // Digital Economy Review. – 2023. – P. 78–92.
3. Цифровая трансформация как этап совершенствования человеческого капитала / И.В. Петрова [и др.] // Вестник цифровой экономики. – 2021. – № 2. – С. 33–41.