

Моя профессиональная
карьера

ISSN

INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER

ISSN

2782-4365

Проверить
номер:



Научно-образовательный электронный журнал

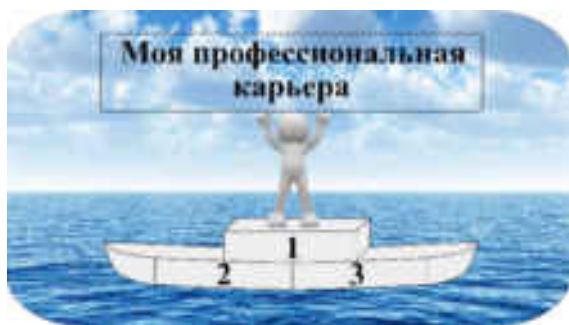
ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ

Выпуск №78-1 (том 1)
(сентябрь, 2026)



Периодичность выпуска: 1 раз в неделю

Сайт: mpcareer.ru/oinv21veke. Почта: obrmprcareer@mail.ru



Международный научно-образовательный
электронный журнал
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ»

ISSN 2782-4365

УДК 37

ББК 94

**Международный научно-образовательный электронный журнал
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ». Выпуск №78-1 (том 1) (сентябрь,
2026). Дата выхода в свет: 14.09.2026.**

Журнал объединяет авторов на территории стран СНГ и помогает обмениваться передовыми научно-образовательными исследованиями.

Содержит научные работы отечественных и зарубежных авторов по экономическим, техническим, философским, юридическим и другим наукам.

Миссия научно-образовательного электронного журнала «ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ» состоит в поддержке интереса читателей к оригинальным исследованиям и инновационным подходам в различных тематических направлениях, которые способствуют распространению лучшей отечественной и зарубежной практики в интернет пространстве.

Целевая аудитория журнала охватывает работников сферы науки и образования (педагоги, учителя, ученые, преподаватели, научные сотрудники, бакалавры, магистранты, аспиранты).

Материалы публикуются в авторской редакции. За соблюдение законов об интеллектуальной собственности и за содержание работ ответственность несут авторы работ. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов научных работ. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

© ООО «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»

© Коллектив авторов

СОДЕРЖАНИЕ

Название научной статьи, ФИО авторов	Номер страницы
Янабаев Перман, Агаев Эзиз, Арамедова Гульрух ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ И ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ	6
Дурдыева Дженнет, Атаханова Нургозель, Азадова Акгыз ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ	15
Валиева Римма Рафаэлевна, Даминова Шахноза Бадриддиновна ИНТЕНСИВНОСТЬ КАРИЕСА У ДЕВОЧЕК-ПОДРОСТКОВ С ГОРМОНАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ	26

ФИО автора(-ов): Янабаев Перман (старший преподаватель), Агаев Эзиз (студент), Арамедова Гульрух (студентка)

Туркменский государственный институт экономики и управления (г. Ашхабад, Туркменистан)

Название публикации: «ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ И ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ»

Аннотация: В статье исследуется влияние цифровизации на трансформацию рынка труда и качественные изменения в структуре человеческого капитала. Актуальность обусловлена стремительным внедрением искусственного интеллекта и автоматизации, разрушающих традиционные модели занятости. Научная новизна заключается в концептуализации перехода от узкоспециализированных навыков к метакогнитивным компетенциям как основе конкурентоспособности. Доказывается, что технологический прогресс не только ликвидирует рутинные профессии, но и формирует новый тип капитала, требующий непрерывного обучения. Предложена теоретическая модель адаптации трудовых ресурсов к условиям алгоритмической экономики, минимизирующая риски технологической безработицы.

Ключевые слова: Цифровизация, занятость, человеческий капитал, автоматизация, искусственный интеллект, компетенции.

Введение

Современный этап развития мировой экономики характеризуется беспрецедентной скоростью технологических изменений, ядром которых выступает цифровая трансформация всех сфер общественной и производственной жизни. Четвертая промышленная революция, основанная на внедрении киберфизических систем, больших данных, облачных вычислений и

алгоритмов машинного обучения, фундаментально перестраивает ландшафт социально-экономических отношений. В центре этих глобальных сдвигов находится рынок труда, который испытывает системное давление со стороны инновационных процессов. Традиционные модели занятости, сформировавшиеся в эпоху индустриального общества, стремительно устаревают, уступая место гибким, сетевым и платформенным формам организации труда. Параллельно происходит глубинная трансформация самого понятия человеческого капитала, требования к качеству и структуре которого меняются под воздействием тотальной алгоритмизации рабочих процессов.

Проблема адаптации рынка труда к условиям цифровой экономики приобретает первостепенное значение как для государственной политики, так и для корпоративного управления. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью осмысления тех рисков и возможностей, которые несет в себе цифровая парадигма. С одной стороны, внедрение технологий искусственного интеллекта способствует росту производительности труда, оптимизации издержек и появлению принципиально новых отраслей экономики. С другой стороны, возникает реальная угроза технологической безработицы, поляризации доходов и формирования так называемого прекариата слоя работников, лишенных социальных гарантий и стабильной занятости. В этой связи научное исследование механизмов трансформации занятости и эволюции человеческого капитала представляет собой не просто академическую задачу, но и жизненно важную потребность для обеспечения устойчивого макроэкономического развития.

Теоретические аспекты трансформации человеческого капитала

Теория человеческого капитала, первоначально рассматривавшаяся через призму накопления формального образования и специфического производственного опыта, сегодня требует существенного пересмотра. В условиях аналоговой экономики ценность работника определялась объемом накопленных специализированных знаний и способностью применять их в рамках стандартизированных производственных процессов. Цифровая

экономика разрушает эту парадигму, обесценивая узкоспециализированные навыки, которые легко поддаются алгоритмизации и передаче машинам. На первый план выходит принципиально иная структура компетенций, которую можно охарактеризовать как когнитивную гибкость и адаптивность.

Современный человеческий капитал представляет собой сложную многокомпонентную систему, в которой формальные академические знания уступают место метапредметным навыкам. Способность к постоянному переобучению, умение работать в условиях высокой степени неопределенности, креативное мышление и развитый эмоциональный интеллект становятся главными факторами конкурентоспособности индивида на рынке труда. Этот переход от концепции квалификации к концепции компетенций означает, что ценность человеческого капитала теперь измеряется не статичным объемом информации, которым владеет субъект, а динамическим потенциалом его нейропластичности и готовности к интеграции в высокотехнологичные среды.

Особое значение приобретает конвергенция гуманитарных и технических компетенций. Если на ранних этапах компьютеризации доминировал спрос на специалистов сугубо технического профиля, то современный этап развития искусственного интеллекта требует гибридных навыков. Разработка этичных алгоритмов, управление цифровыми платформами, проектирование пользовательского опыта и интерпретация сложных массивов данных невозможны без глубокого понимания социальных, психологических и культурных контекстов. Таким образом, структура человеческого капитала усложняется, формируя спрос на междисциплинарных специалистов, способных выступать связующим звеном между технологическими инновациями и общественными потребностями.

Влияние цифровизации на структуру занятости

Анализ трансформации рынка труда под воздействием цифровых технологий позволяет выделить несколько ключевых тенденций, которые радикально меняют архитектуру занятости. Одной из наиболее значимых тенденций является процесс поляризации рынка труда. Данный феномен

проявляется в опережающем росте спроса на высококвалифицированных специалистов, занятых в сфере интеллектуального труда, при одновременном сохранении потребности в низкоквалифицированном труде в сфере персональных услуг, который пока трудно поддается автоматизации. При этом происходит интенсивное вымывание профессий средней квалификации, связанных с выполнением рутинных когнитивных и мануальных задач. Бухгалтеры, операторы баз данных, административные клерки и работники сборочных конвейеров оказываются в зоне максимального риска замещения алгоритмами и робототехническими комплексами.

Подобная поляризация несет в себе серьезные социальные угрозы, так как именно рабочие места средней квалификации исторически выступали основой формирования среднего класса. Разрушение этого сегмента рынка труда ведет к усилению социально-экономического неравенства, концентрации богатства у владельцев цифровой инфраструктуры и интеллектуальной ренты, что в перспективе может спровоцировать острые социальные конфликты. Реструктуризация занятости требует от институтов рынка труда выработки новых механизмов перераспределения благ и защиты тех категорий работников, чьи навыки оказались невостребованными в новой технологической реальности.

Другой фундаментальной трансформацией является стремительный рост платформенной занятости и формирование гиг-экономики. Цифровые платформы выступили мощнейшим катализатором изменения формата трудовых отношений, превратив их из долгосрочных контрактных связей в разовые транзакции. Платформизация труда обеспечивает беспрецедентную гибкость как для работодателей, так и для исполнителей, стирая географические барьеры и позволяя привлекать глобальные таланты. Однако за фасадом гибкости скрывается масштабный процесс прекаризации занятости. Работники цифровых платформ юридически классифицируются как независимые подрядчики, что выводит их из-под защиты традиционного трудового законодательства. Они лишены оплачиваемых отпусков, медицинского страхования, пенсионных отчислений и гарантий минимальной оплаты труда.

Управление трудом в гиг-экономике осуществляется посредством алгоритмов, которые контролируют производительность, распределяют задачи и определяют систему вознаграждений. Алгоритмический менеджмент создает эффект невидимого начальника, решения которого непрозрачны и не подлежат оспариванию. Это приводит к усилению эксплуатации и психологическому выгоранию работников, вынужденных постоянно конкурировать в условиях жесткого рейтингового давления. Таким образом, платформенная занятость выступает амбивалентным феноменом цифровой экономики, сочетая в себе колоссальный потенциал оптимизации трудовых ресурсов с высокими рисками социальной деградации.

Проблема технологической безработицы

Дискурс о технологической безработице является одним из центральных в исследованиях цифровой экономики. Классическая экономическая теория долгое время исходила из предпосылки, что технологический прогресс, уничтожая старые рабочие места, неизбежно создает новые в сопоставимых или даже больших объемах за счет роста производительности и появления новых отраслей. Однако специфика текущего этапа автоматизации заставляет усомниться в универсальности этого компенсаторного механизма. Информационные технологии и искусственный интеллект относятся к категории технологий широкого применения, чье проникновение охватывает все без исключения сектора экономики. Темпы замещения человеческого труда машинным сегодня многократно превышают скорость создания новых профессиональных ниш.

Сложность ситуации усугубляется тем, что новые рабочие места, генерируемые цифровой экономикой, требуют принципиально иного, значительно более высокого уровня человеческого капитала. Водитель грузовика, потерявший работу из-за внедрения беспилотных транспортных средств, не может в краткосрочной перспективе переквалифицироваться в аналитика больших данных или инженера по машинному обучению. Возникает структурный дисбаланс: при наличии большого количества свободных рабочих

рук высокотехнологичные отрасли испытывают острый дефицит кадров. Этот разрыв в компетенциях становится главным тормозом экономического роста и источником долгосрочной структурной безработицы.

Преодоление этого разрыва требует радикальной перестройки национальных систем образования и профессиональной подготовки. Традиционная модель, при которой человек получает образование в первые двадцать лет жизни, а затем эксплуатирует эти знания до пенсии, признана абсолютно несостоятельной. На смену ей должна прийти парадигма непрерывного обучения на протяжении всей жизни. Образовательные институты должны трансформироваться из фабрик по производству дипломов в гибкие экосистемы, предоставляющие возможности для быстрого освоения новых компетенций и микроквалификаций. Важнейшую роль в этом процессе должны играть корпоративные университеты и цифровые образовательные платформы, способные оперативно реагировать на меняющиеся запросы рынка.

Стратегии адаптации и институциональные изменения

Переход к цифровой экономике требует не только адаптации отдельных индивидов, но и глубокой трансформации институциональной среды. Государство должно взять на себя функцию модератора процессов цифровизации, обеспечивая баланс между стимулированием инноваций и защитой социальных интересов граждан. Одним из наиболее обсуждаемых инструментов адаптации к условиям технологической безработицы является концепция безусловного базового дохода. Выплата фиксированного регулярного пособия всем членам общества, независимо от их трудового статуса, рассматривается как способ обеспечения минимального уровня выживания в эпоху тотальной автоматизации и как подушка безопасности, позволяющая людям безболезненно проходить процессы переобучения и смены карьерной траектории.

Параллельно необходимо реформирование трудового законодательства с целью легализации и защиты новых форм занятости. Платформенные работники, фрилансеры и удаленные сотрудники должны получить доступ к базовым

социальным гарантиям, системе медицинского и пенсионного страхования. Возможно создание гибридных правовых статусов, учитывающих специфику независимой занятости, но при этом возлагающих часть ответственности за социальное благополучие работников на операторов цифровых платформ. Также важным направлением институциональной адаптации является развитие социального партнерства нового типа, предполагающего участие профсоюзов, корпораций и государства в разработке этических стандартов внедрения искусственного интеллекта на рабочих местах.

В корпоративном секторе фокус управления человеческими ресурсами должен сместиться с контроля и оптимизации издержек на развитие талантов и поддержание благополучия сотрудников. Инвестиции в человеческий капитал становятся главным фактором капитализации компаний в высокотехнологичных отраслях. Формирование корпоративной культуры, поощряющей инновации, право на ошибку и непрерывный обмен знаниями, является критически важным условием выживания бизнеса в условиях цифровой турбулентности. Компании, способные создать для своих сотрудников развивающую среду и интегрировать концепцию обучения в рабочий процесс, получают неоспоримое конкурентное преимущество.

Заключение

Цифровая трансформация занятости и изменение структуры человеческого капитала представляют собой фундаментальные сдвиги, определяющие контуры глобальной экономики грядущих десятилетий. Вторжение алгоритмов в сферу интеллектуального труда окончательно разрушает индустриальную модель занятости, требуя от субъектов экономики беспрецедентного уровня когнитивной гибкости. Человеческий капитал трансформируется из набора стандартизированных навыков в динамическую способность к адаптации, самообучению и кросс-культурному взаимодействию. Технологический прогресс, неся в себе колоссальные возможности для роста производительности и создания новых ценностей, одновременно порождает серьезнейшие вызовы в

виде социальной поляризации, прекаризации труда и угрозы структурной безработицы.

Успешное преодоление этих вызовов невозможно исключительно за счет рыночных механизмов саморегуляции. Требуется комплексная, научно обоснованная политика, объединяющая усилия государства, бизнеса и образовательных институтов. Модернизация системы образования, создание инклюзивной институциональной среды, разработка новых механизмов социальной защиты и формирование этических стандартов алгоритмического управления являются необходимыми условиями обеспечения устойчивого развития в эпоху тотальной цифровизации. Только при условии опережающего инвестирования в качество человеческого капитала и создания эффективных механизмов его капитализации общество сможет в полной мере реализовать созидательный потенциал цифровых технологий, минимизировав сопутствующие социально-экономические риски.

Список литературы

1. Беккер Г. С. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ со специальным рассмотрением образования. М.: Дело, 2003.
2. Автор Д. Почему рабочих мест по-прежнему так много? История и будущее автоматизации труда // Журнал экономических перспектив. 2015. Т. 29. № 3. С. 3–30.
3. Бриньольфссон Э., Макафи Э. Вторая эра машин: работа, прогресс и процветание в эпоху передовых технологий. М.: Институт Гайдара, 2017.
4. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016.
5. Фрей К. Б., Осборн М. А. Будущее занятости: насколько профессии подвержены компьютеризации? // Технологическое прогнозирование и социальные изменения. 2017. Т. 114. С. 254–280.
6. Сасскинд Д. Мир без работы: технологии, автоматизация и пути адаптации общества. М.: Альпина Паблишер, 2022.

7. Всемирный экономический форум. Будущее рабочих мест: отчет 2025. Женева: Всемирный экономический форум, 2025.