

Ю. Ш. САЛАХОВА

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ*

В статье анализируются особенности трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики. Основной целью данного исследования является определение ключевых факторов становления новых форм представленных категорий. Автор обращает внимание на возрастающую роль государства в сглаживании социального неравенства в результате развития цифровой экономики, на повышение при этом адаптивности экономики к неожиданным и непредсказуемым изменениям технологических трендов. Ключевую роль в данном процессе играет модернизация национальной системы образования и создание всеобщей системы непрерывного образования. Автором определена специфика формирования и использования человеческого капитала и человеческого потенциала, классифицированы факторы по стадиям процесса формирования, использования и накопления человеческого потенциала.

Ключевые слова: человеческий капитал; человеческий потенциал; мотивация труда; система непрерывного образования; цифровая экономика; цифровизация; квалификация персонала.

УДК 331.101.3:[331.101.262+316.37]:[330.47:004.9]

Под воздействием развития цифровой экономики происходит изменение мотивации труда. По существу, это высказывание сегодня является общеизвестным и общепризнанным. Но такая очевидность порождает целый ряд теоретико-методологических посылов, которые в своей совокупности могут существенно не совпадать с реальными тенденциями социально-трудовых и экономических отношений под воздействием цифровизации. Результатом этого станет невозможность экономической теории выполнять свои критическую, прагматическую и идеологическую функции, что таким образом превратит научное направление исследования мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в абстрактную внеисторическую догматику.

Рассмотрим две основные точки зрения на тенденции и перспективы изменения рынка труда в условиях дальнейшего развития цифровой экономики. Отметим, что на трансформацию мотивации труда как фактора повышения человеческого потенциала и человеческого капитала государства одинаково сильно будет влиять и развитие информационной экономики, и изменение рынка труда.

В процессе исследования специфики человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики будем исходить из понимания человеческого капитала как совокупности накопленных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, получаемых в процессе образования, повышения квалификации и трудовой деятельности, которые в рыночной экономике приносят персонифицированный доход в виде заработной платы, процента, прибыли или иных формах. Под человеческим потенциалом для темы на-

Юлия Шамильевна САЛАХОВА (y.salakhova@vsu.by), ст. преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса Витебского государственного университета им. П. М. Машерова (г. Витебск, Беларусь).

*Статья выполнена при поддержке БРФФИ (договор № Г20РА-011 от 04. 05. 2020 г.).

стоящего исследования мы будем понимать «...совокупность физических и духовных сил граждан, а именно, личностные навыки, способности, умения, здоровье, образованность, которые могут быть вовлечены в определенную область производственного процесса» [1, с. 218].

Представители оптимистичного сценария трансформации рынка труда исходят из наличия в условиях развития цифровой экономики тенденции к возрастанию в мотивации труда доли работников, которые все больше ориентируются не на материальные стимулы, что непосредственно затрагивает систему трудовой мотивации. Т. В. Кузьмицкая пишет по этому поводу, что в условиях расширения цифрового производства «независимые, индивидуалистичные и автономные работники уже не воспринимают материальные факторы и стимулы в качестве доминирующих над своей деятельностью» [2, с. 30], поскольку труд для них — «...это возможность повысить свой интеллектуальный и культурный уровень, воплотить свою индивидуальность, обогатить свои способности» [2, с. 30]. Ряд экономистов возражают против такой категорической уверенности в безграничности и свободе действий закона перемены труда в условиях нарастающей цифровизации. Так, С. Ю. Солодовников, фактически возражая против излишне оптимистических сценариев развития социально-трудовой системы в условиях ускорения научно-технической революции, подчеркивает, что «изменения в производстве, вызванные технологическими новациями, оказывают множественное и не всегда однозначное влияние на занятость, которое проявляется, прежде всего, в изменении структуры спроса на труд, а также в характере производственных отношений» [3, с. 32].

По этому поводу Л. В. Левченко замечает: «Сейчас наступил такой период в развитии экономики и общества, при котором человек должен вкладывать в свой труд не только профессионализм и знания, но все свои человеческие (духовные и интеллектуальные) качества, общение, т. е. фактически вкладывать всего себя» [4, с. 12]. Поскольку в современных условиях как никогда актуальна «...проблема повышения адаптивности развития человеческого потенциала к потребностям инновационного развития» [5, с. 12], то на рынке рабочей силы, связанной с цифровой экономикой, получают длительные конкурентные преимущества те, для кого «потребность не только в повышении квалификации, но и в переквалификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности» [6, с. 236].

В повышении инновационности экономики заинтересовано не только государство, но и предприятия, которые сегодня стремятся приобретать наиболее квалифицированные кадры. Так, Э. В. Павлыш замечал, что «как на микро-, так и на макроуровне в экономическом соревновании побеждают субъекты, опирающиеся на преимущества, которые может дать рост производительности за счет применения новейших технологий» [7, с. 301–302].

В качестве доказательства достоверности своих научных подходов представители оптимистичного сценария трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики приводят следующие аргументы: более быстрый рост цифровой экономики по сравнению с традиционной и быстрый рост благосостояния населения. Так, Р. Бухт и Р. Хикс пишут, что «интернет-экономика» в странах «Группы двадцати» увеличивается на 10 % в год, что значительно превышает темпы роста экономики «Группы двадцати» [8, с. 159]. Т. В. Кузьмицкая отмечает по этому поводу: «По мнению экспертов Всемирного экономического форума, основными факторами, которые будут влиять на развитие бизнеса и динамику занятости в 2018–2022 годах, являются такие технологические достижения, как повсеместное распространение мобильного высокоскоростного Интернета, искусственный интеллект, широкое использование больших объемов аналитических данных и облачные

технологии» [9, с. 56]. Названный автор также отмечает, что «условием трансформации трудовых отношений послужил произошедший под влиянием развития информационно-коммуникативных технологий и глобализации радикальный сдвиг от сферы материального производства к сфере услуг» [10, с. 59].

В настоящее время присутствует «...общий рост благосостояния в мире и решенная в целом проблема удовлетворения основных материальных потребностей, снижает значимость материальных стимулов к труду» [11, с. 46]. Последний тезис вызывает наибольшую критику со стороны представителей пессимистического сценария трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики. По их мнению, в условиях развития цифрового производства, цифровых услуг и цифрового бизнеса будет усиливаться дифференциация в доходах населения, а также произойдет резкий рост безработицы вследствие замены живого физического труда широким использованием автоматизации производственных процессов и цифровизации услуг. Мы ранее отмечали по этому поводу, что «на макро- и микроуровнях трансформации структуры занятости будут сопровождаться социальной неустойчивостью и изменениями в распределении доходов» [12, с. 57].

В поддержку допустимости пессимистических взглядов на совершенствование рынка труда в условиях дальнейшего развития цифровой экономики говорит то, что, как мы уже отмечали, перемена интеллектуального труда требует не только все больших издержек, но и накладывает много ограничений на возможности продолжения успешной карьеры, если, например, работник на ранних стадиях получения образования принял неверное решение, если он плохо учился и был ленивым и праздным, если в результате неожиданного изменения направления технологического развития его предыдущие навыки не нужны, и т. д.

Названные пессимистические взгляды могут поддерживаться и действующей глобальной тенденцией к небывалому в истории человечества усилению социального и имущественного неравенства. «По словам Генерального секретаря ООН, в настоящее время более 70 процентов людей в мире живут в условиях растущего неравенства в доходах и качестве жизни» [13].

Такая ситуация не позволяет считать, что развитие цифровой экономики сократит, а не увеличит социальное и имущественное неравенство.

Яркий представитель пессимистического взгляда на экономические последствия цифровой революции Р. Коллинз пишет: «Исходя из расчета прошлых циклов <...> предсказывают начало кризиса миросистемы примерно в 2030 – 2045 годах. Мой собственный прогноз момента начала кризиса исходит из расчета темпа технологического замещения среднего класса и скорости роста структурной безработицы» [14, с. 93].

По нашему мнению, представители и оптимистических, и пессимистических взглядов на влияние развития цифровой экономики и соответствующие ей трансформации мотивации труда в одинаковой мере подмечают важные, но не единственные тенденции влияния процессов цифровизации на рынки труда и формы человеческого капитала. По существу, следует признать, что сегодня отказаться от участия в цифровой гонке для любой страны означает обречь свою экономику на деградацию, а свой народ — на нищету. Вместе с тем участие в этой гонке означает усиление тенденции к росту дифференциации в уровне развития человеческого капитала. Не допустить последнее, повысив при этом адаптивность экономики к неожиданным и непредсказуемым технологическим зигзагам (черные лебеди в области направлений технологического прогресса), можно только опираясь на усиление роли государства. В новых технологических условиях государство должно обеспечивать всем равные возможности для развития своего человеческого капитала.

Сегодня «технологическое и экономическое отставание Республики Беларусь от экономически развитых стран может быть преодолено лишь при условии модернизации трудовых отношений, обусловленной развитием цифровой экономики и основанной на становлении новых форм человеческого капитала и современных форм мотивации труда» [15, с. 9]. При этом в нашей стране для обеспечения положительного влияния трансформации мотивации труда в условиях развития цифровой экономики на становление новых форм человеческого капитала «...необходимо укрепить и адаптировать системы обучения взрослых, чтобы обеспечить каждого работника» [16, с. 120].

Развитие цифровой экономики не только не снижает значение креативных способностей работников, а напротив, — требует их повышения, так как в реально обозримой перспективе развития информационного общества не представляется возможным формирование этих способностей у машин, т. е. они по-прежнему будут оставаться исключительными характеристиками человека-творца, работника-инноватора. Более того, поскольку цифровизация неквалифицированного и рутинного умственного труда значительно ускоряет процесс разработки новых продуктов, то времени на исправление допущенных ошибок во всех бизнес-процессах становится все меньше и меньше.

Быстрое развитие человеческого капитала и человеческого потенциала на основе последних достижений науки о природе, человеке и обществе, соответствующего требованиям цифровой экономики, особенно важно для нашей страны. Это же отмечал и С. Ю. Солодовников: «Для Республики Беларусь, которая не обладает значительными собственными запасами сырьевых ресурсов, в условиях осуществления социально-экономических реформ, ориентированных на построение и развитие социально-ориентированной рыночной экономики с включением в систему мирохозяйственных связей и, в том числе через вступление в ВТО, проблема повышения роли науки в обществе, увеличения и обновления научно-технического потенциала будет в ближайшие годы особенно актуальной» [17, с. 297].

Рост человеческого капитала на основании новейших достижений отечественной и зарубежной науки с тем, чтобы потом использовать развившийся в результате этих действий капитал для дальнейшего опережающего совершенствования фундаментальной и прикладной науки — вот тот драйвер, который в условиях становления цифровой экономики может позволить Республике Беларусь достичь производительности общественного труда на уровне экономически развитых стран.

Также следует отметить, что «учеными достаточно подробно описаны механизмы взаимодействия и формирования человеческого капитала и трудового потенциала. Человеческий потенциал в свою очередь будет выступать более широкой категорией, влияние на которую помимо всего прочего оказывают способности индивида, процесс его воспитания, окружающая среда и др.» [18, с. 58].

В целях разработки методического обеспечения управления человеческим потенциалом региона с учетом его существенных характеристик были определены совокупности факторов, новизна которых заключается в обосновании нового классификационного признака — по стадиям процесса формирования, использования и накопления человеческого потенциала. Эти факторы можно разделить на следующие группы:

– факторы, определяющие способность сформировать исходный человеческий потенциал региона до момента его вовлечения носителем (человеческим ресурсом) в экономическую активность, включающие показатели развития здравоохранения, образования, социальной среды и др.;

– факторы эффективности преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал в процессе его использования, включающие показатели экономической активности, трудоустройства и др.;

– факторы обеспечения накопления человеческого потенциала, включающие показатели формирования инвестиционных ресурсов, направляемых на развитие образовательной, социальной и иных сфер региона.

Усовершенствованная классификация факторов послужила теоретической основой для разработки методик оценки человеческого потенциала региона и прогнозирования изменения его инвестиционной привлекательности в зависимости от накопленного человеческого потенциала, а также системы индикаторов эффективности управления формированием, использованием и накоплением человеческого потенциала, перераспределения инвестиционных ресурсов на его формирование, использование и накопление, что является необходимой основой разработки концепции управления.

Установлено, что специфика человеческого капитала и человеческого потенциала в условиях развития цифровой экономики требует:

- формирования работника-инноватора, который будет отличаться от традиционного работника индустриальной экономики высокой степенью адаптивности к быстро меняющимся в условиях цифровой экономики потребностям рынка;
- изменения компетенций и навыков наставника и ученика, развития онлайн образовательных технологий, которые повышают навыки и компетенции и самого наставника. Получая информацию о рефлексии обучаемого в процессе онлайн общения, он может непрерывно совершенствовать свои навыки и компетенции;
- возрастания значения персонального бренда, получаемого в результате использования средств цифровизации, наставника и эксперта, который становится важной компонентой их человеческого капитала;
- при создании системы мотивации учитывать изменение в цифровой экономике отношения и мотивов к труду его носителя;
- государственного вмешательства с целью недопущения роста социального неравенства, объективно возникающего по мере становления цифровой экономики;
- значительно улучшить состояние человеческого капитала/потенциала и уровень цифровизации отечественной науки.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Салахова, Ю. Ш.* Влияние качественных характеристик человеческого потенциала на процесс воспроизводства человеческого капитала организации / Ю. Ш. Салахова // Аналитические инструменты коммерческих организаций в инновационной экономике : сб. науч. тр. круглого стола, посвященного юбилейному году РГУ им. А. Н. Косыгина / Рос. гос. ун-т им. А. Н. Косыгина ; под ред. А. В. Генераловой. – М., 2020. – С. 218–224.

Salahova, Ju. Sh. Vlijanie kachestvennyh harakteristik chelovecheskogo potenciala na process vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala organizacii [Effect of qualitative characteristics of human potential in the process of reproduction of human capital of the organization] / Ju. Sh. Salahova // Analiticheskie instrumenty kommercheskih organizacij v innovacionnoj jekonomike : sb. nauch. tr. kruglogo stola, posvjashhennogo jubilejnomu godu RGU im. A. N. Kosygina / Ros. gos. un-t im. A. N. Kosygina ; pod red. A. V. Generalovoj. – M., 2020. – P. 218–224.

2. *Кузьмицкая, Т. В.* Факторы эволюции трудовых отношений в сетевой экономике / Т. В. Кузьмицкая // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. – 2018. – № 6. – С. 27–34.

Kuz'mickaja, T. V. Faktory jevoljucii trudovyh otnoshenij v setевой jekonomike [Factors of evolution of labor relations in the network economy] / T. V. Kuz'mickaja // Vestn. Poloc. gos. un-ta. Ser. D, Jekon. i jurid. nauki. – 2018. – N 6. – P. 27–34.

3. Солодовников, С. Ю. Экономика рисков / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2018. — Вып. 8. — С. 16–55.

Solodovnikov, S. Ju. Jekonomika riskov [Risk Economics] / S. Ju. Solodovnikov // Jekonomicheskaja nauka segodnja : sb. nauch. st. / Belarus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2018. — Vyp. 8. — P. 16–55.

4. Левченко, Л. В. Изменения в процессах интеллектуальной и трудовой деятельности в современной экономике / Л. В. Левченко // Экон. наука сегодня: сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2020. — № 2 (183). — С. 12–20.

Levchenko, L. V. Izmenenija v processah intellektual'noj i trudovoj dejatel'nosti v sovremennoj jekonomike [Changes in the processes of intellectual and labor activity in the modern economy] / L. V. Levchenko // Jekon. nauka segodnja: sb. nauch. st. / Belarus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2020. — N 2 (183). — P. 12–20.

5. Солодовников, С. Ю. Теоретико-методологические основы исследования взаимосвязи теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений / С. Ю. Солодовников, Т. В. Сергиевич // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. — 2016. — № 5. — С. 12–16.

Solodovnikov, S. Ju. Teoretiko-metodologicheskie osnovy issledovanija vzaimosvjazi teorii trudovoj motivacii i dinamiki trudovyh otnoshenij [Theoretical and methodological foundations of the study of the relationship between the theory of labor motivation and the dynamics of labor relations] / S. Ju. Solodovnikov, T. V. Sergievich // Vestn. Poloc. gos. un-ta. Ser. D, Jekon. i jurid. nauki. — 2016. — N 5. — P. 12–16.

6. Кузьмицкая, Т. В. Динамика трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях модернизации / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2018. — Вып. 4. — С. 230–238.

Kuz'mickaja, T. V. Dinamika trudovyh otnoshenij v Respublike Belarus' v uslovijah modernizacii [Dynamics of labor relations in the Republic of Belarus in the conditions of modernization] / T. V. Kuz'mickaja // Jekonomicheskaja nauka segodnja : sb. nauch. st. / Belarus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2018. — Vyp. 4. — P. 230–238.

7. Павлыш, Э. В. Логико-структурная модель государственно-частного партнерства в развитии технологической составляющей конкурентоспособности региона / Э. В. Павлыш // Наука — образованию, производству, экономике : материалы 72-й Регион. науч.-практ. конф. преподавателей, науч. сотрудников и аспирантов, Витебск, 20 февр. 2020 г. / Витеб. гос. ун-т им. П. М. Машерова ; редкол.: И. М. Прищепа (гл. ред.) [и др.]. — Витебск, 2020. — С. 301–303.

Pavlysh, Je. V. Logiko-strukturnaja model' gosudarstvenno-chastnogo partnerstva v razvitii tehnologicheskoy sostavljajushhej konkurentosposobnosti regiona [Logical and structural model of public — private partnership in the development of the technological component of the region's competitiveness] / Je. V. Pavlysh // Nauka — obrazovaniju, proizvodstvu, jekonomike : materialy 72-j Region. nauch.-prakt. konf. prepodavatelej, nauch. sotrudnikov i aspirantov, Vitebsk, 20 fevr. 2020 g. / Viteb. gos. un-t im. P. M. Masherova ; redkol.: I. M. Prishhepa (gl. red.) [i dr.]. — Vitebsk, 2020. — P. 301–303.

8. Бухт, Р. Определение, концепция и измерение цифровой экономики / Р. Бухт, Р. Хикс // Вестн. междунар. организаций. — 2018. — Т. 13, № 2. — С. 143–172.

Buht, R. Opredelenie, koncepcija i izmerenie cifrovoj jekonomiki [Definition, concept and measurement of the digital economy] / R. Buht, R. Hiks // Vestn. mezhduнар. organizacij. — 2018. — T. 13, N 2. — P. 143–172.

9. Кузьмицкая, Т. В. Динамика занятости в процессе осуществления четвертой промышленной революции / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2019. — Вып. 10. — С. 55–60.

Kuz'mickaja, T. V. Dinamika zanjatosti v processe osushhestvlenija chetvortoj promyshlennoj revolucii [Dynamics of employment in the implementation of the fourth industrial revolution] / T. V. Kuz'mickaja // Jekonomicheskaja nauka segodnja : sb. nauch. st. / Belarus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2019. — Vyp. 10. — P. 55–60.

10. *Кузьмицкая, Т. В.* Эволюция организации труда и управления промышленным производством / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Беларус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2019. — Вып. 9. — С. 50–62.

Kuz'mickaja, T. V. Jevoljucija organizacii truda i upravlenija promyshlennym proizvodstvom [Evolution of labor organization and industrial production management] / T. V. Kuz'mickaja // Jekonomicheskaja nauka segodnja : sb. nauch. st. / Belarus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2019. — Vyp. 9. — P. 50–62.

11. *Кузьмицкая, Т. В.* Труд и трудовые отношения в XXI веке: теоретико-методологическое осмысление / Т. В. Кузьмицкая // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. — 2019. — № 4. — С. 46–53.

Kuz'mickaja, T. V. Trud i trudovye otnoshenija v XXI veke: teoretiko-metodologicheskoe osmyslenie [Labor and labor relations in the XXI century: theoretical and methodological understanding] / T. V. Kuz'mickaja // Vestn. Poloc. gos. un-ta. Ser. D, Jekon. i jurid. nauki. — 2019. — N 4. — P. 46–53.

12. *Сергиевич, Т. В.* Роботизация и экономическая безопасность промышленного предприятия / Т. В. Сергиевич // Техничко-технологические проблемы сервиса. — 2020. — № 3 (53). — С. 54–58.

Sergievich, T. V. Robotizacija i jekonomicheskaja bezopasnost' promyshlennogo predprijatija [Robotization and economic security of an industrial enterprise] / T. V. Sergievich // Tehniko-tehnologicheskie problemy servisa. — 2020. — N 3 (53). — P. 54–58.

13. Генсек ООН: мы плывем по одному морю, но кто-то — на яхте, а кто-то — цепляясь за обломки [Электронный ресурс] // Новости ООН. — Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2020/07/1382271>. — Дата доступа: 15.10.2020.

14. *Коллинз, Р.* Средний класс без работы: выходы закрываются / Р. Коллинз // Есть ли будущее у капитализма? Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна : пер. с англ. ; под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Институт Гайдара, 2017. — 320 с.

Kollinz, R. Srednij klass bez raboty: vyhody zakryvajutsja [Middle class without work: exits are closing] / R. Kollinz // Est' li budushhee u kapitalizma? Sb. statej I. Vallerstajna, R. Kollinza, M. Manna, G. Derlug'jana, K. Kalhuna : per. s angl. ; pod red. G. Derlug'jana. — M. : Izd-vo Institut Gajdara, 2017. — 320 p.

15. *Богатырева, В. В.* Роль социального и человеческого капиталов в формировании и функционировании социально-экономической системы государства / В. В. Богатырева // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Беларус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2020. — Вып. 11. — С. 5–11.

Bogatyreva, V. V. Rol' social'nogo i chelovecheskogo kapitalov v formirovanii i funkcionirovanii social'no-jekonomicheskoy sistemy gosudarstva [Economic science today : Collection of scientific articles] / V. V. Bogatyreva // Jekonomicheskaja nauka segodnja : sb. nauch. st. / Belarus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2020. — Vyp. 11. — P. 5–11.

16. *Кузьмицкая, Т. В.* Направления государственной политики содействия занятости в постиндустриальной экономике / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Беларус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2020. — Вып. 11. — С. 117–124.

Kuz'mickaja, T. V. Napravlenija gosudarstvennoj politiki sodejstvija zanjatosti v postindustrial'noj jekonomike [Directions of the state policy of employment promotion in the postindustrial economy] / T. V. Kuz'mickaja // Jekonomicheskaja nauka segodnja : sb. nauch. st. / Belarus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2020. — Vyp. 11. — P. 117–124.

17. Солодовников, С. Ю. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2017. — Вып. 5. — С. 296—308.

Solodovnikov, S. Ju. Social'no-jekonomicheskie faktory, opredel'jajushhie izmenenie sistemy trudovoj motivacii v novyh social'no-jekonomicheskikh i tehnologicheskikh uslovijah v Belarusi [Socio-economic factors that determine the change in the system of labor motivation in the new socio-economic and technological conditions in Belarus] / S. Ju. Solodovnikov // Jekonomicheskaja nauka segodnja : sb. nauch. st. / Belorus. nac. tehn. un-t ; redkol.: S. Ju. Solodovnikov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2017. — Vyp. 5. — P. 296—308.

18. Салахова, Ю. Ш. Теоретико-методологические основы исследования содержания человеческого потенциала и его роли в формировании человеческого капитала / Ю. Ш. Салахова // Право. Экономика. Психология. — 2020. — № 3 (19). — С. 55—60.

Salahova, Ju. Sh. Teoretiko-metodologicheskie osnovy issledovanija sodержaniya chelovecheskogo potenciala i ego roli v formirovanii chelovecheskogo kapitala [Theoretical and methodological foundations of research on the content of human potential and its role in the formation of human capital] / Ju. Sh. Salahova // Pravo. Jekonomika. Psihologija. — 2020. — N 3 (19). — P. 55—60.

YULIYA SALAKHAVA

**FACTORS OF INCREASING
HUMAN POTENTIAL AND HUMAN
CAPITAL IN THE DIGITAL ECONOMY**

Author affiliation. *Yuliya SALAKHAVA (y.salakhova@vsu.by), Vitebsk State University named after P. M. Masherov (Vitebsk, Belarus).*

Abstract. The article analyzes peculiarities of the labor market transformations under conditions of digital economy. The main objective of this study is to identify the key factors in the formation of new forms of the categories presented. The author draws attention to the increased role of state in smoothing social inequality as a result of digital economy development and to improved adaptability of the economy to unexpected and unpredictable changes in technological trends. The key role in this process is played by modernization of the national education system and creation of a universal system of continuous education. The author describes the peculiarities of the formation and use of human capital and human potential, classifies factors according to the stages of the formation process, use and accumulation of human potential.

Keywords: human capital; human potential; labor motivation; continuous education system; digital economy; digitalization; personnel qualification.

UDC 331.101.3:[331.101.262+316.37]:[330.47:004.9]

*Статья поступила
в редакцию 26. 12. 2021 г.*