

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕЗУЛЬТАТЕ ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Савичева Т. С., к. э. н., доцент
Брянский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Брянск, Российская Федерация

Аннотация. В статье проводится анализ текущей ситуации и последствий внедрения искусственного интеллекта на российский рынок труда. Оцениваются риски и предлагаются меры адаптации и инструменты государственной поддержки.

Ключевые слова: искусственный интеллект, рынок труда, структура занятости, ИИ-инструменты, цифровые навыки.

Несмотря на то, что использование искусственного интеллекта (ИИ) в бизнес-процессах на российских предприятиях сегодня незначителен, эксперты убеждены, что на горизонте 2035 года ожидается массовое внедрение ИИ-технологий в российской экономике. Все исследователи убеждены, что искусственный интеллект способен изменить глобальную экономику, особенно в сфере рынка труда. Причем страны с развитой экономикой ощутят на себе преимущества и недостатки ИИ раньше, чем страны с формирующимся рынком и развивающиеся страны. Это объясняется прежде всего структурой занятости: в развитых экономиках она ориентирована на когнитивно-емкие профессии. Существуют устойчивые закономерности, связанные с влиянием ИИ: женщины и люди с высшим образованием в большей степени подвержены его влиянию, но при этом лучше подготовлены к тому, чтобы воспользоваться преимуществами ИИ, а работники старшего возраста потенциально менее способны адаптироваться к новым технологиям. Неравенство в доходах от трудовой деятельности может увеличиться, если ИИ будет хорошо сочетаться с работниками с высокими доходами, в то время как доходность капитала будет способствовать росту имущественного неравенства. Однако при достаточно высоком росте производительности уровень доходов большинства работников может повыситься [1].

В этой меняющейся среде странам с развитой экономикой и более развитым странам с формирующимся рынком необходимо сосредоточиться на совершенствовании нормативно-правовой базы и поддержке перераспределения рабочей силы, обеспечивая при этом защиту тех, кто пострадал от изменений. Странам с формирующимся рынком и развивающимся странам следует уделять приоритетное внимание развитию цифровой инфраструктуры и цифровых навыков. Очевидно, для РФ более актуальными являются проблемы второго направления деятельности государства, однако и подготовка к перераспределению рабочей силы вследствие изменения структуры занятости тоже должна осуществляться.

Искусственный интеллект стремительно трансформирует мировую экономику, меняя традиционные подходы к труду и занятости. Автоматизация процессов, внедрение алгоритмов машинного обучения и роботизация создают как новые возможности, так и серьезные вызовы для работников и компаний. Основные направления влияния ИИ на занятость происходят по следующим направлениям (табл. 1).

Таблица 1 – Основные направления влияния ИИ на занятость

Направление	Содержание
Автоматизация рутинных задач	Обработка данных и документов (финансовые отчеты, юридические контракты). Конвейерное производство (роботы на заводах). Колл-центры (чат-боты и голосовые помощники). По данным McKinsey, к 2030 году до 30 % рабочих задач могут быть автоматизированы, что затронет около 375 млн работников globally[2]
Создание новых профессий	Аналитики данных и специалисты по машинному обучению. Разработчики ИИ-решений и этики алгоритмов. Операторы и инженеры роботизированных систем
Изменение требований к навыкам	Критическое мышление и креативность. Управление ИИ-инструментами. Эмоциональный интеллект (в сферах, где нужен человеческий контакт)

Отчет МВФ 2024 года показал, что спектр профессий, подверженных автоматизации, расширяется еще сильнее, чем предполагалось ранее:

90–100 %: Телемаркетологи, операторы колл-центров.

60–90 %: Работники почтовых служб.

60–80 %: Банковские клерки, кассиры.

50–80 %: Офисные работники, бухгалтеры.

50–75 %: Копирайтеры.

50–70 %: Фармацевты.

30–50 %: Врачи-диагносты, рентгенологи, медицинские лаборанты, аналитики данных.

20–40 %: Специалисты по информационной безопасности, юристы и судьи, журналисты, архитекторы и проектировщики.

10–40 %: Инженеры-программисты.

5–15 %: Учителя, воспитатели, психологи, социальные работники, медсестры, сиделки, дизайнеры, художники, музыканты.

Менее 10 %: Строители, сантехники, электрики, профессиональные спортсмены и тренеры [3].

Таким образом, основные опасности связаны с монотонными профессиями, подлежащими автоматизации. Вместе с тем, полного исчезновения рабочих мест не происходит. осуществляется их трансформация. Кроме того, меняются требования работодателя к навыкам, наиболее востребованными становятся критическое мышление и креативность, управление ИИ-инструментами, эмоциональный интеллект.

Все происходящее порождает риски на рынке труда. Ключевыми рисками внедрения ИИ в трудовую сферу являются рост безработицы в отдельных секторах, усиление социального неравенства, этические и правовые проблемы. В развитых странах, прежде всего в США, работодатели все чаще объясняют сокращения персонала внедрением ИИ. Руководители крупных компаний говорят даже о грядущем апокалипсисе, заявляя, что «искусственный интеллект заменит буквально половину белых воротничков в США» [2].

Наиболее уязвимыми при этом являются низкоквалифицированные работники (грузчики, операторы ввода данных) и специалисты среднего звена (бухгалтеры, юристы, страховые агенты) [3].

Как можно адаптироваться к предстоящим изменениям? Для возможной адаптации можно выделить несколько различных стратегий для различных групп рынка труда, прежде всего наемных работников и владельцев собственного бизнеса.

Для работников любых сфер деятельности актуальной будет переквалификация и обучение цифровым навыкам. Даже в том случае, если текущая профессия напрямую не связана с технологиями, следует изучать основы работы с данными и ИИ-инструменты. Базовая

цифровая грамотность уже сегодня востребована для большинства специальностей. Полезным навыком будет и развитие soft skills – креативность, управление проектами. Креативность, умение работать в команде, навык межличностной коммуникации и способность решать нетипичные задачи – все это востребовано сегодня и пока не поддается алгоритмизации. Кроме того, динамика спроса на рынке программистов показывает, что уже сегодня более востребованы специалисты, сочетающие технические знания с компетенциями в конкретной сфере деятельности.

Для бизнеса оптимальным будет разработка гибких моделей трудоустройства (гибридные форматы, аутсорсинг), которые позволят учитывать индивидуальные особенности персонала и более эффективно организовать производственный процесс. Этому способствует и инвестирование в обучение персонала: часто экономически эффективнее заниматься переобучением и повышением квалификации имеющегося персонала, чем искать новых сотрудников. Таких примеров уже много и в российской практике. Так, МТС открыл магистратуру в Высшей школе экономике по обучению искусственному интеллекту, Альфа-Банк совместно с СКБ Контур готовят продвинутых специалистов в сфере IT, Сбербанк обучает в регионах современных инструментам ИИ в «Школе 21» [4].

Государство также должно учитывать предстоящую трансформацию и обеспечить более легкую адаптацию путем реформы образования – готовить специалистов с актуальными навыками. Для уже занятых необходимо развивать программы переквалификации и развивать социальные программы поддержки уязвимых групп.

В целом ИИ не уничтожает рынок труда, но радикально меняет его структуру. Главный вызов – не технологический, а социальный: как обеспечить справедливое распределение benefits автоматизации. Успешная адаптация потребует совместных усилий бизнеса, государства и каждого работника.

Каждая отрасль по-своему адаптируется к ИИ: где-то исчезают старые профессии, но появляются новые. Ключевой фактор успеха – гибкость и переобучение.

Таким образом, трансформация занятости под влиянием ИИ в России идет неравномерно: передовые компании уже активно внедряют технологии, тогда как многие традиционные предприятия

только начинают этот путь. Однако очевидно, что будущее промышленности – за гибридными моделями, где ИИ берет на себя рутинные задачи, а люди сосредотачиваются на творческих, управленческих и надзорных функциях. Успех этой трансформации будет зависеть от того, насколько быстро и гибко работники и бизнес смогут адаптироваться к новым реалиям.

Список использованных источников

1. Gen-AI: искусственный интеллект и будущее сферы труда // Междунар. валютный фонд. – 2024. – URL: https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=pr-com-SDNEA2024-001&utm_source=Securitylabru (дата обращения: 11.11.2025).

2. Как изменился рынок труда из-за искусственного интеллекта за 2024 и 2025 годы // Workspace. – 2025. – URL: <https://workspace.ru/blog/kak-izmenilsya-rynok-truda-iz-za-iskusstvennogo-intellekta-za-2024-i-2025-gody/> (дата обращения: 04.11.2025).

3. Савичева, Т. С. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда: возможности и вызовы / Т. С. Савичева // Шаг в будущее: глобальный форсайт, искусственный интеллект и стратегическое лидерство : сб. науч. ст. VII Междунар. науч. форума : в 2 т. – М. : ГУУ, 2025. – Т. 1. – С. 112–118.

4. СМИ: искусственный интеллект уже меняет рынок труда США // НТВ. – 2024. – URL: <https://www.ntv.ru/novosti/2942864/> (дата обращения: 04.11.2025)