Международный научно-исследовательский журнал
«Прогрессивная экономика»
№ 5 / 2025 https://progressive-economy.ru/vypusk_1/vliyanie-czifrovoj-transformaczii-na-rynok-truda-v-rossijskoj-federaczii/
Научная статья / Original article
Шифр научной специальности ВАК: 5.2.3
УДК 37.014
DOI: 10.54861/27131211_2025_5_266



ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Полякова М.В., *кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Института государственного управления и права, Государственный университет управления, г. Москва, Россия*

Аннотация. Цифровая революция XXI века кардинально меняет парадигму социально-трудовых отношений, создавая как беспрецедентные возможности, так и серьезные вызовы для устойчивого развития общества. На фоне глобальной технологической трансформации особенно остро встает вопрос адаптации рынка труда к новым цифровым реалиям. Современный этап технологического развития, характеризующийся стремительной цифровизацией и автоматизацией, оказывает глубокое влияние на структуру занятости, трансформируя традиционные модели трудовых отношений. В статье исследуются ключевые тенденции, вызовы и диспропорции, возникающие в условиях цифровой трансформации рынка труда. Особое внимание уделяется феномену поляризации занятости, при котором сокращается доля среднеоплачиваемых профессий, связанных с рутинными операциями, одновременно увеличивается спрос на высококвалифицированных специалистов и работников низкооплачиваемых секторов. Анализ статистических данных и научных исследований показывает, что, несмотря на прогнозируемое сокращение значительного числа рабочих мест в результате автоматизации, масштабных негативных последствий можно избежать за счет адаптации работников и экономических систем. Однако цифровизация сопровождается рядом социальных рисков, включая рост нестандартных форм занятости, прекаризацию труда, цифровую сверхнагрузку и усиление неравенства. В рамках данного исследования автор обосновывает необходимость комплексного подхода к регулированию трансформирующегося рынка труда и предлагает практические рекомендации, направленные на минимизацию негативных эффектов цифровизации и формирование устойчивой модели трудовых отношений в условиях технологических изменений.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, автоматизация, рынок труда, искусственный интеллект, профессиональная адаптация, социальное неравенство, непрерывное образование.

THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON THE LABOR MARKET IN THE RUSSIAN FEDERATION

Polyakova M.V., *Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer at the Department of Public and Municipal Administration, Institute of Public Administration and Law, State University of Management, Moscow, Russia*

Abstract. The digital revolution of the 21st century is fundamentally changing the paradigm of social and labor relations, creating both unprecedented opportunities and serious challenges for the sustainable development of society. Against the background of global technological transformation, the issue of labor market adaptation to new digital realities is particularly acute. The current stage of technological development, characterized by rapid digitalization and automation, has a profound impact on the employment structure, transforming traditional models of labor relations. The article examines the key trends, challenges and imbalances that arise in the context of the digital transformation of the labor market. Particular attention is paid to the phenomenon of employment polarization, in which the proportion of medium-paid professions associated with routine operations is decreasing, while the demand for highly qualified specialists and workers in low-paid sectors is increasing. Analysis of statistical data and scientific research shows that, despite the projected reduction of a significant number of jobs as a result of automation, large-scale negative consequences can be avoided by adapting workers and economic systems. However, digitalization is accompanied by a number of social risks, including the growth of non-standard forms of employment, precarization of labor, digital overloading and increasing inequality. Within the framework of this research, the author substantiates the need for an integrated approach to regulating the transforming labor market and offers practical recommendations aimed at minimizing the negative effects of digitalization and forming a sustainable model of labor relations in the face of technological change.

Keywords: digitalization, digital transformation, automation, labor market, artificial intelligence, professional adaptation, social inequality, continuing education.

JEL classification: J21, E26, O15.

Для цитирования: Полякова М.В. Влияние цифровой трансформации на рынок труда в Российской Федерации // Прогрессивная экономика. 2025. № 5. С. 266–279. DOI: 10.54861/27131211_2025_5_266.

Статья поступила в редакцию: 18.05.2025 г. Одобрена после рецензирования: 29.05.2025 г. Принята к публикации: 30.05.2025 г.

For citation: Polyakova M.V. The impact of digital transformation on the labor market in the Russian Federation // Progressive Economy. 2025. No. 5. pp. 266–279. DOI: 10.54861/27131211_2025_5_266.

The article was submitted to the editorial office: 18/05/2025. Approved after review: 29/05/2025. Accepted for publication: 30/05/2025.

Введение

Современный этап развития общества проходит в эпоху тотальной цифровизации, радикально преобразующей все сферы жизнедеятельности. Мы наблюдаем, как стремительное технологическое развитие перекраивает привычные модели производства, потребления, образования и культурного взаимодействия. Цифровые технологии проникли в ткань повседневности настолько глубоко, что стали неотъемлемой частью социального бытия, создавая принципиально новую реальность с иными правилами игры. Темп технологических изменений достиг беспрецедентной скорости, оставляя обществу все меньше времени на адаптацию. Традиционные коммуникационные модели уступают место цифровым аналогам, экономические системы перестраиваются под влиянием больших данных и алгоритмов, а окружающая среда насыщается «интеллектуальными» решениями. Политическая сфера трансформируется через внедрение электронного правительства, государственные услуги мигрируют в онлайн-пространство, а бумажный документооборот становится анахронизмом. Эти глубинные изменения переформатируют не только отдельные институты, но и саму систему общественных отношений.

Технологическая революция проявляется в повсеместной автоматизации производственных процессов, где роботизированные системы постепенно вытесняют человеческий труд. Виртуальное пространство стирает географические границы, создавая принципиально новые формы социального взаимодействия. Когнитивные технологии берут на себя функции, традиционно считавшиеся исключительной прерогативой человека, а концепции «умного дома» и «интеллектуальной городской среды» превращаются из футуристических проектов в повседневную реальность. Однако этот процесс развивается крайне неравномерно - его интенсивность и глубина существенно варьируются в зависимости от экономического развития регионов, инфраструктурной оснащенности и социально-культурных особенностей.

Особенно ярко цифровая трансформация проявляется в сфере трудовых отношений, где она создает парадоксальную ситуацию. С одной стороны, открывает новые горизонты для трудоустройства. Возникают профессии будущего, связанные с созданием и поддержкой цифровых решений. При этом, данные профессии требуют у специалистов наличия соответствующих углубленных знаний, навыков и способностей. Вместе с тем, в значительной степени усиливается социальное расслоение. Подобный феномен обуславливается тем, что автоматизация, в первую очередь, затрагивает наименее защищенные категории работников. Поэтому процесс может привести к поляризации рынка труда, когда растущий спрос на высококвалифицированных специалистов в условиях цифровизации вытесняет ряд традиционных профессий. Таким образом, не смотря на все положительные стороны, прогрессивность и актуальность процесса цифровизации, она несет в себе серьезные вызовы социальной стабильности,

и поэтому обуславливается создания и развития новых подходов к регулированию трудовых отношений и методов взаимодействия всех субъектов рынка труда.

Целью настоящего исследования является изучение особенностей трансформации рынка труда в условиях цифровизации экономики, выявление ключевых вызовов и диспропорций, а также разработка рекомендаций по адаптации трудовых отношений к новым технологическим реалиям.

Обзор литературы

Вопросы влияния цифровой трансформации на современный рынок труда, а также особенности ее регулирования последние годы приобретают особую актуальность в российском научном сообществе. Современный этап технологического развития характеризуется стремительным ростом вычислительных мощностей и активным внедрением автоматизированных систем, способных выполнять рутинные операции по заданным алгоритмам. Этот процесс оказывает значительное влияние на структуру занятости, приводя к ее заметной поляризации. В странах с развитой экономикой наблюдается сокращение доли среднеоплачиваемых профессий, связанных с шаблонными задачами, при одновременном увеличении спроса как на высококвалифицированных специалистов, так и на работников, занятых в низкооплачиваемых секторах.

При этом, на сегодняшний день повсеместная цифровизация не привела к сокращению общего уровня занятости, вопрос о ее долгосрочных последствиях остается открытым. Ряд исследователей прогнозирует, что в ближайшие два десятилетия около половины существующих профессий могут столкнуться с риском автоматизации рабочих мест. Так, например, Е.Н. Ермошкина и К.В. Филиппова в своей работе прогнозируют, что по итогам реализации национального проекта «Цифровая экономика» в Российской Федерации к 2026 году возможно сокращение порядка 10 млн. рабочих мест, что, в свою очередь, приведет к расслоению общества по уровню доходов и нарушению социальной стабильности [5]. Следует отметить, что подобные оценки не учитывают ряд сдерживающих факторов, способных смягчить потенциально негативные последствия.

Профессор Белокрылова О.С. в своем исследовании отмечает, что при оценке рисков цифровой трансформации прежде всего, следует учитывать время между появлением новых технологий и их массовым внедрением в производственные процессы. Высокие затраты на цифровизацию, организационная инерция и необходимость подготовки квалифицированных кадров значительно замедляют темпы технологической диффузии. Кроме того, работники демонстрируют заметную адаптивность, переключаясь на выполнение новых задач в рамках своих профессий и осваивая востребованные цифровые компетенции. Важным аспектом является и то, что автоматизация не только сокращает существующие рабочие места, но и создает новые, которые зачастую являются более сложными и творческими. В результате общий эффект цифровизации на занятость имеет более

положительный характер [2]. Таким образом, несмотря на неизбежные структурные изменения на рынке труда, масштабного сокращения рабочих мест в долгосрочной перспективе можно избежать. Ключевым условием для этого становится способность экономических систем и самих работников к гибкой адаптации в условиях непрерывного технологического обновления.

Коллектив авторов Казанского федерального университета в качестве ключевой проблемы цифровизации также признает эффект поляризации, который усиливает неравенство в зависимости от уровня квалификации работников. Для смягчения этого негативного воздействия исследователи предлагают увеличивать инвестиции в образовательную сферу, причем охватывая все ступени – от школьного до высшего профессионального образования. Также отмечается, что в настоящее время особого внимания заслуживает платформенная занятость как новый формат трудовых отношений. Как и любая системная инновация, данная форма нуждается в эффективном правовом и государственном регулировании. В связи с этим, авторами предлагается закрепить статус таких работников и расширить социальные гарантии, включая вопросы безопасности труда в цифровой среде [8].

Аналогичной позиции придерживается профессор Н.В. Закалюжная. Автор отмечает, что в связи с распространением новых форм занятости и автоматизацией необходимо, в первую очередь, учитывать уровень цифровой готовности регионов, но при этом не упускать из виду риски, связанные с использованием искусственного интеллекта, киберугрозами, а также потенциальными злоупотреблениями со стороны работодателей. В данном случае необходимо минимизировать негативные последствия, такие как снижение возможностей трудоустройства и социальной адаптации. Поэтому на сегодняшний день целесообразно сформировать четкое определение правового статуса участников новых форм занятости с гарантиями их защиты, чтобы эти вопросы регулировались именно трудовым правом, а не переходили в сферу других юридических отраслей [6].

В своем исследовании, посвященном изучению феномена цифровизации занятости Т.А. Комарова и Н.В. Тонких приходят к мнению о том, что организация труда все чаще строится вокруг активного использования цифровых технологий. В свою очередь, это приводит к глубокой трансформации традиционных трудовых процессов. Повсеместное применение рабочих чатов, онлайн-обучения и корпоративных соцсетей создает феномен цифровой сверхнагрузки, когда сотрудники вынуждены постоянно находиться в виртуальном пространстве. Параллельно развиваются новые формы занятости, включая совмещение работы у нескольких работодателей и полный переход на электронный кадровый документооборот. Безусловно, цифровые инструменты упрощают многие рабочие операции, но одновременно порождают комплекс проблем – от размывания границ между личным и рабочим временем до нарастающей цифровой зависимости, когда профессиональная деятельность полностью поглощает частную жизнь. Кроме

того, авторы отмечают, что автоматизация рабочих мест, которая постепенно вытесняет человеческий труд в отдельных сферах приводит к опасным социальным последствиям: виртуализации человеческого существования, когда реальная личность подменяется цифровым профилем, и росту сверхзанятости из-за постоянной доступности сотрудников [7].

Таким образом, в своем большинстве исследователи авторов сходятся во мнении, что современный этап цифровизации и автоматизации оказывает глубокое влияние на структуру занятости, приводя к ее заметной поляризации. В целом, цифровая трансформация имеет как положительные, так и негативные эффекты. Но при этом, даже негативные последствия не являются фатальными. Технологическая трансформация сопровождается не только сокращением традиционных рабочих мест, но и созданием новых, более сложных и творческих профессий. Кроме того, адаптивность работников, их способность осваивать цифровые компетенции, а также организационные и экономические барьеры на пути массовой автоматизации смягчают потенциально негативные последствия. Тем не менее, для минимизации социальных рисков требуется целенаправленная политика, включающая масштабные инвестиции в образование, развитие цифровой инфраструктуры и правовое регулирование новых форм занятости.

Кроме того, на наш взгляд, традиционные формы занятости также нуждаются в адаптации к меняющимся условиям, особенно в контексте роста гибкости трудовых отношений, вызванного распространением информационных технологий и удаленного формата работы. Для поддержания стабильности на рынке труда также следует стимулировать те отрасли экономики, где цифровые технологии способствуют созданию новых рабочих мест. В качестве механизмов стимулирования целесообразно выделить финансовую поддержку компаний, внедряющих цифровые решения, а также программы сопровождения сотрудников при переходе на новые виды деятельности, такие как повышение квалификации, профессиональная переподготовка или, например, предоставление материальной помощи.

Материалы и методы

Методологическая основа исследования строится на синтезе количественных и качественных методов, обеспечивающих комплексный анализ трансформации рынка труда в условиях цифровизации. Метод системного анализам применялся с целью рассмотрения рынка труда как динамической системы, подверженной влиянию технологических, экономических и социальных факторов, что позволило выявить ключевые взаимосвязи между процессами автоматизации, изменениями структуры занятости и их социально-экономическими последствиями. Так же в рамках данного исследования применялся статистический анализ данных Федеральной службы государственной статистики с целью отследить динамику ключевых показателей – уровня занятости, безработицы, распространения нестандартных форм труда, и контент-анализ научных публикаций и нормативно-правовых актов, который позволил

систематизировать существующие теоретические подходы к регулированию цифрового рынка труда, включая исследования российских и зарубежных авторов по проблемам автоматизации, поляризации занятости и адаптации трудовых отношений. Экспертные оценки, привлеченные в рамках исследования, включают мнения специалистов в области экономики труда, цифровых технологий и социальной политики, а также анализ позиций представителей научного сообщества, что обеспечивает возможность более точной оценки перспектив развития рынка труда.

Результаты и обсуждение

Современные тенденции на рынке труда во многом перекликаются с глобальными процессами, включая падение производительности, замедление темпов промышленного роста, а также последствия внешних и внутренних кризисов. Указанные факторы приводят к серьёзным изменениям в сфере занятости, вызывая дисбаланс между потребностями работодателей и доступными трудовыми ресурсами. В России ситуация усложняется из-за неоднородной структуры рынка, где выделяются различные сегменты, отрасли и регионы с существенными различиями в условиях труда. Подобные сдвиги напрямую влияют на кадровую политику компаний, профессиональные требования к соискателям и уровень доходов населения.

Подобные изменения могут также способствовать появлению новых форматов трудовых взаимоотношений и внедрению современных HR-практик. Например, в России наблюдается значительный разрыв между регионами по уровню развития рынка труда, что создаёт дисбаланс в распределении рабочих мест и возможностей для занятости [4]. Эта диспропорция обусловлена как локальными особенностями экономики (например, преобладанием определённых отраслей в отдельных субъектах РФ), так и глобальными вызовами, включая экономические санкции и изменения в международной торговле.

Так, например, одним из примеров вынужденной адаптации к кризисным условиям стал период пандемии коронавирусной инфекции, когда государства и бизнес вынуждены были экстренные меры по стабилизации ситуации и поддержки экономического развития нашей страны. Для сокращения издержек компании активно вводили новые формы занятости, оптимизировали зарплатные фонды и проводили автоматизацию своих рабочих процессов. Кроме того, массовый переход на удалённый формат работы позволил многим организациям не только сохранить бизнес-процессы, но и повысить их эффективность благодаря внедрению цифровых решений. Как показывает опыт, дистанционные технологии способны не только обеспечить непрерывность производства, но и создать новые возможности для оптимизации трудовых ресурсов.

Процессы автоматизации, цифровизации и внедрения искусственного интеллекта кардинальным образом меняют структуру занятости. Е.Н. Хачемизова и В.И. Рыльков в своем исследовании отмечают, что в ближайшее десятилетие может быть автоматизировано до 30% существующих профессий.

Такая тенденция приводит к возникновению феномена технологической безработицы, особенно среди работников, обладающих устаревающими навыками [12]. При этом наблюдается ярко выраженная поляризация занятости – растет спрос как на высококвалифицированных специалистов в области IT и цифровых технологий, так и на низкооплачиваемый ручной труд, в то время как средний сегмент рабочих мест постепенно сокращается.

Параллельно с технологическими изменениями происходит трансформация форм занятости. Как отмечает Арзамасова Е.Л. в своей работе, в последние годы наблюдается стремительный рост нестандартных форм занятости, включая удаленную работу и фриланс [1]. Хотя эти формы занятости предоставляют работникам большую гибкость, они также приводят к прекаризации труда – снижению социальных гарантий, отсутствию пенсионных отчислений, ограниченному доступу к системе медицинского страхования. Это, в свою очередь, усугубляет проблему социального неравенства, создавая существенный разрыв в условиях труда между штатными сотрудниками и работниками, занятыми на временных или проектных условиях.

Согласно официальной статистике Росстата, в 2024 году численность экономически активного населения России достигла 76,1 млн человек, что практически на 500 тыс. превышает показатель 2022 года (75,6 млн.) и на 100 тыс. показатель 2023 года (76 млн.) [13] (Рис.1 и Рис. 2). Эксперты объясняют этот рост двумя основными причинами: продолжающейся пенсионной реформой, постепенно увеличивающей трудоспособное население, а также притоком граждан из Донецкой и Луганской Народных Республик [9].

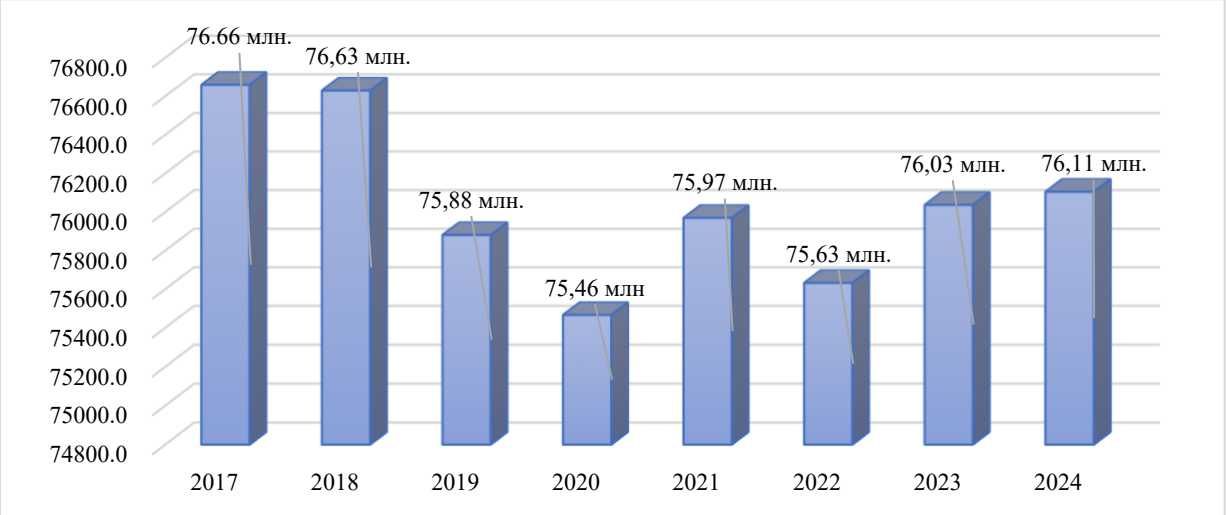


Рис. 1. Экономически активное население в Российской Федерации

Источник: составлено автором

Несмотря на низкий уровень безработицы, президент России В.В. Путин в рамках своего выступления на съезде Федерации независимых профсоюзов в октябре 2024 года отметил сохраняющиеся структурные проблемы в сфере занятости. В частности, речь шла о неравномерном распределении рабочих мест по регионам, недостаточном качестве вакансий, а также снижении

доходов работников на предприятиях, вынужденных сокращать объемы производства и переводить сотрудников на неполный рабочий день [14]. Подобная ситуация неизбежно ведет к ухудшению условий труда и снижению реальных заработных плат.

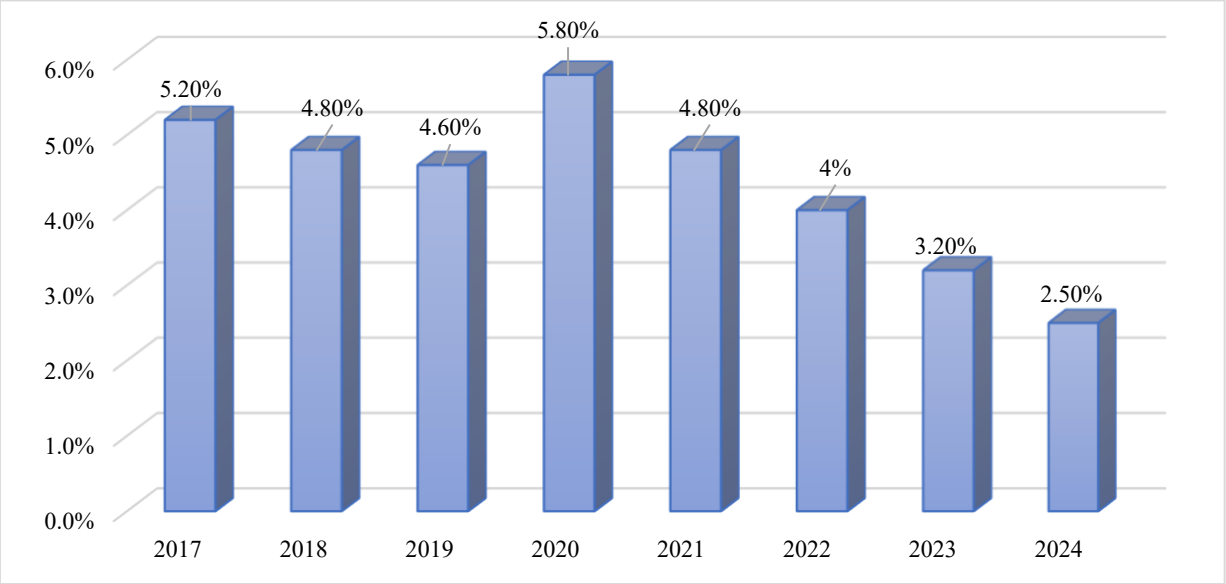


Рис. 2. Уровень безработицы в Российской Федерации

Источник: составлено автором

Экономический кризис и текущие геополитические условия также создают дополнительные риски для рынка труда, вынуждая людей соглашаться на менее выгодные условия занятости, включая низкую оплату и отсутствие социальных гарантий. Данная ситуация может усугубить и без того возросшее за время пандемии социальное неравенство, которое дополнительно усилилось из-за оттока части трудоспособного населения за границу. В таких условиях доступ к достойной работе становится ключевым фактором социальной стабильности.

Особую озабоченность вызывает гендерный и возрастной дисбаланс на рынке труда. Если среди мужчин уровень занятости в 2024 году составляет 71,2 %, то среди женщин этот показатель не превышает 56,7% (Рис. 3), что создает значительный разрыв в 14,5 процентных пункта. Молодежь также сталкивается с системными трудностями: за последние пять лет уровень участия молодежи в составе рабочей силы стабильно снижается, соответственно повышается средний возраст экономически активного населения. За последние пять лет данный показатель снизился на 4,3 процентных пункта, что свидетельствует о системной проблеме в формировании трудовых отношений с молодым поколением (Рис. 4). В целом, статистика за последние годы наглядно демонстрирует, что, несмотря на общее снижение безработицы, структурные проблемы российской экономики продолжают влиять на возможности трудоустройства для наиболее уязвимых категорий населения.

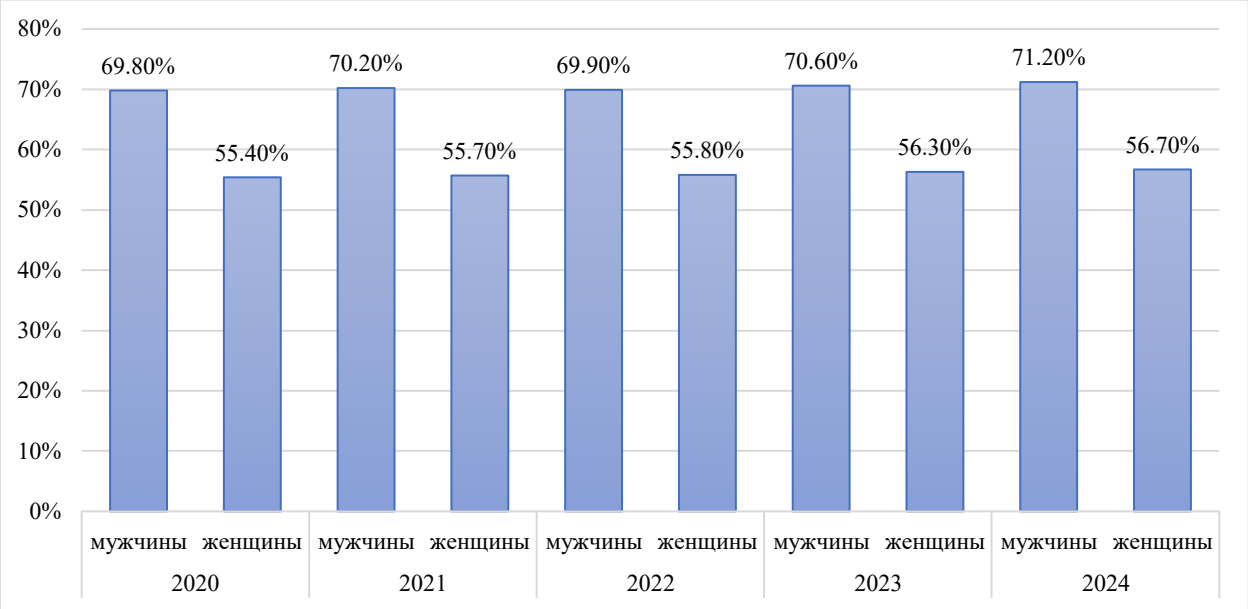


Рис. 3. Уровень участия мужчин и женщин в составе рабочей силы

Источник: составлено автором

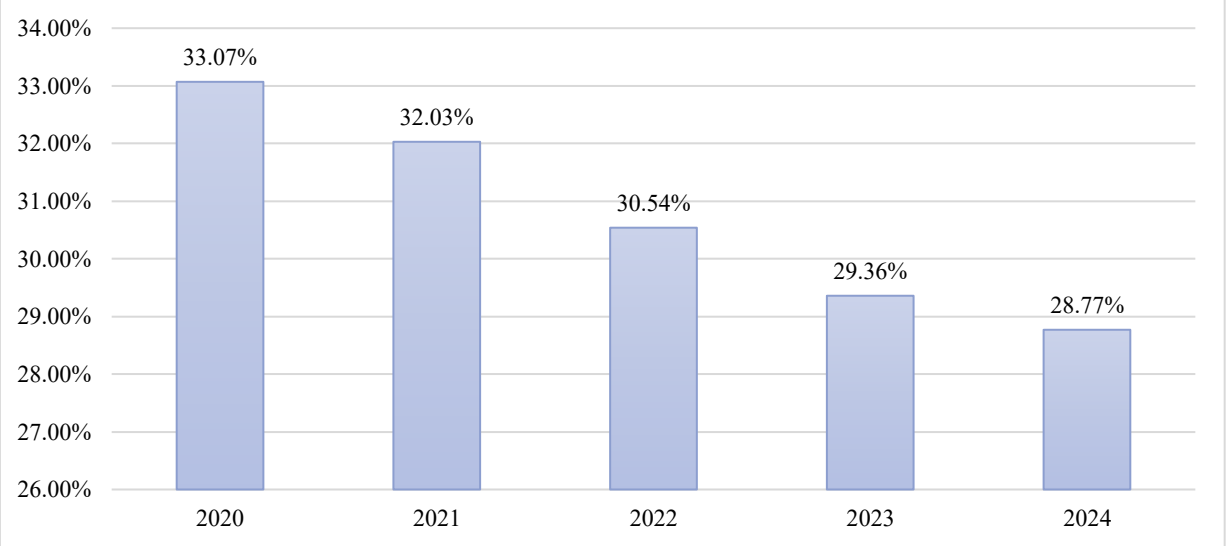


Рис. 3. Уровень участия молодежи (15-35 лет) в составе рабочей силы

Источник: составлено автором

Еще в качестве одной значительной проблемой, связанной с процессом цифровизации рынка труда, является неформальная занятость. С.И. Михеев отмечает, что основными причинами ее активного распространения, наблюдаемого последние годы, являются высокое налоговое бремя, несмотря на относительно низкую общую налоговую нагрузку в стране, слабая налоговая культура, коррупция, бюрократические барьеры, неэффективность трудового законодательства и экономическая нестабильность, усугубленная пандемией COVID-19 и санкциями.

Стоит отметить, что в совокупность с процессом цифровой трансформации на рынке труда данная проблема активно набирает обороты. Развитие цифровых платформ, фриланс-экономики, блогерства и удаленной

работы приводит к тому, что значительная часть трудовых отношений не фиксируется официально, оставаясь вне системы социальных гарантий и налогового учета, особенно данная проблема актуальна в молодежной среде, что и сопровождается ежегодным снижением уровня молодых людей в составе рабочей силы.

Безусловно, наблюдаемый рост структурной безработицы и дефицита высококвалифицированных кадров в условиях цифровизации носит временный характер. В долгосрочной перспективе рыночные механизмы способствуют выравниванию ситуации – высокая заработная плата в дефицитных цифровых профессиях становится мощным стимулом для профессиональной переориентации работников. Современные реалии требуют от специалистов постоянного обновления компетенций, готовности осваивать новые цифровые инструменты и, при необходимости, кардинально менять профессиональную траекторию.

Особенно востребованными становятся навыки программирования, работы с искусственным интеллектом, обработки больших данных, а также компетенции в области виртуальной и дополненной реальности. Представленные тенденции объясняют растущий интерес молодежи к IT-специальностям и увеличивающийся спрос на программы переподготовки среди специалистов традиционных отраслей, стремящихся сохранить свою конкурентоспособность в условиях стремительной цифровой трансформации рынка труда.

Таким образом на современном рынке труда существует ряд проблем, которые требуют принятия эффективных управленческих решений. В качестве ключевых направлений их решения М.А. Довлетмурзаева выделяет формирование высокотехнологичных рабочих мест и развитие системы подготовки квалифицированных специалистов, способных конкурировать в динамично меняющихся условиях [3]. Важно начинать эту работу уже на этапе школьного обучения. Одним из эффективных инструментов интеграции теоретических знаний и практических навыков является создание специализированных классов для старшеклассников. Ранняя профориентация позволяет учащимся осознанно подойти к выбору профессии и лучше подготовиться к дальнейшему обучению.

Цифровая трансформация рынка труда требует комплексного подхода, объединяющего усилия государства, бизнеса и образовательных учреждений. На первый план выходит необходимость создания эффективной системы профессиональной адаптации, способной быстро реагировать на стремительные технологические изменения. Государству принадлежит ключевая роль в этом процессе – через разработку стратегий непрерывного образования, выделение целевого финансирования на переподготовку кадров и формирование государственно-частных партнерств для создания актуальных образовательных программ. Статистика показывает тревожный разрыв между потребностями рынка и возможностями работников – лишь 20% трудоспособного населения имеют доступ к полноценным программам

повышения квалификации, что требует незамедлительных системных решений.

Бизнес-сообщество сталкивается с острой нехваткой квалифицированных специалистов – 87% руководителей уже испытывают или ожидают в ближайшем будущем дефицит кадров [11]. В свою очередь, подобная тенденция превращает инвестиции в человеческий капитал из статьи расходов в стратегический актив компании. Корпоративные учебные центры, внутренние программы переподготовки и партнерство с образовательными учреждениями становятся неотъемлемой частью кадровой политики прогрессивных предприятий. Параллельно требует кардинального пересмотра вся система образования – от школьных программ до вузовской подготовки. Устаревшие образовательные стандарты, где лишь 4% взрослого населения регулярно участвует в программах профессионального обучения, не соответствуют вызовам времени. Необходим переход к практико-ориентированным моделям обучения с акцентом на цифровую грамотность, аналитическое мышление и работу с большими данными, реализуемым через гибкие модульные форматы.

Особую остроту приобретает проблема социальной инклюзивности на цифровом рынке труда. Существующие диспропорции – например, когда женщины составляют лишь 22% специалистов в сфере искусственного интеллекта – свидетельствуют о необходимости целенаправленной политики выравнивания возможностей. Речь идет не только о гендерном балансе, но и о создании условий для профессиональной адаптации работников старшего возраста, людей с ограниченными возможностями и других социальных групп, рискующих оказаться на обочине технологического прогресса.

Успешная цифровая трансформация трудового рынка возможна только при условии сохранения социального равновесия, когда технологические инновации сопровождаются продуманной системой поддержки и переподготовки кадров. Достижение желаемого результата обуславливает необходимость постоянного диалога между всеми участниками процесса – от законодателей до работодателей, от педагогов до самих работников, вынужденных в течение жизни неоднократно менять профессии и осваивать новые компетенции в условиях стремительной технологической эволюции.

Выводы

Современные технологические преобразования кардинально изменяют ландшафт профессиональной деятельности, формируя принципиально новую парадигму трудовых отношений. Технологический прогресс перекраивает традиционную структуру занятости, порождая одновременный рост потребности как в экспертах высокого уровня, так и в исполнителях простых операций, в то время как целые пласты привычных профессий теряют свою актуальность. Согласно аналитическим данным, значительная часть существующих позиций может быть замещена автоматизированными системами, что ставит перед обществом задачу масштабной переквалификации кадрового потенциала. Наряду с технологическими

изменениями наблюдается стремительная эволюция форматов профессиональной деятельности. Альтернативные модели трудоустройства, включая проектный и удаленный формат работы, трансформируют традиционные представления о трудовых отношениях, создавая новые вызовы в области социального обеспечения и баланса между работой и личной жизнью. Проведенный анализ позволил выявить ключевые вызовы, связанные с цифровой трансформацией рынка труда и предложить конкретные меры для их решения (Таб. 1.).

Таблица 1

Основные вызовы, связанные с цифровой трансформацией рынка труда и меры для их решения

Проблема	Решение
Поляризация занятости (рост спроса на высоко- и низкоквалифицированный труд при сокращении среднего сегмента)	Создание программ переподготовки для работников «исчезающих» профессий, развитие системы непрерывного образования
Риск технологической безработицы	Формирование системы опережающего обучения, разработка карт профессий будущего
Прекаризация труда (снижение социальных гарантий в новых формах занятости)	Законодательное закрепление статуса платформенных работников, расширение социальных гарантий
Рост неформальной занятости	Упрощение процедур официального трудоустройства, снижение налоговой нагрузки на работодателей
Гендерный дисбаланс	Целевые программы профориентации и переподготовки для женщин в цифровых профессиях
Трудности трудоустройства молодежи	Развитие дуального образования, создание молодежных стартап-студий
Региональные диспропорции на рынке труда	Развитие цифровой инфраструктуры в регионах, программы территориального перераспределения трудовых ресурсов
Несоответствие образования требованиям рынка	Модернизация образовательных стандартов, внедрение практико-ориентированных программ
Дефицит кадров в цифровых профессиях	Стимулирование IT-образования через гранты и льготы, корпоративные учебные программы
Цифровое неравенство уязвимых групп (пожилые, люди с ОВЗ)	Создание адаптивных образовательных программ, квоты на трудоустройство

Источник: составлено автором

При этом, следует отметить, что нейтрализация негативных последствий цифровизации требует системного подхода, объединяющего усилия государства, бизнеса и образовательных институтов. Только комплексное взаимодействие правовых, экономических и социальных механизмов позволит смягчить переходные процессы, обеспечить справедливую адаптацию работников и создать устойчивую экосистему труда будущего. Технологический прогресс неизбежен, но его последствия для общества

зависят от того, насколько продуманно и скоординировано все субъекты рынка труда будут действовать уже сегодня.

Литература

1. Арзамасова Е.Л. Влияние цифровизации и автоматизации на рынок труда и занятость в различных отраслях экономики // Человек. Общество. Инклюзия. 2024. № 2. С. 37–45.
2. Белокрылова О.С., Гавриленко В. К. Направления институционально-цифровой трансформации рынка труда // Россия: тенденции и перспективы развития. 2023. № 18–1. С. 311–314.
3. Довлетмурзаева М.А. Подготовка профессиональных кадров как фактор устойчивости региональной социально-экономической системы // Вестник РГЭУ РИНХ. 2022. № 4 (80). С. 53–62.
4. Еловская М.А. Российский рынок труда в условиях низкой безработицы, гибридной занятости и цифровизации // Известия СПбГЭУ. 2024. № 2 (146). С. 47–53.
5. Ермошкина Е.Н., Филиппова К. В. Тенденции цифровой трансформации рынка труда // Вестник ТОГУ. 2024. № 1 (72). С. 87–96.
6. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. № 2. С. 139–164.
7. Комарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровизация занятости: понятийный аппарат // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2023. № 4. С. 554–571.
8. Ларионова Н.И., Юрьева О.В., Бурганова Л.А. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики // ВЭПС. 2022. № 4. С. 90–97.
9. Лурье А.А. Трудовая миграция и рынок труда России // Социология. 2023. № 2. С. 49–52.
10. Михеев С.И. Динамика неформальной занятости в экономике России: региональные и отраслевые аспекты // Прогрессивная экономика. 2024. № 4. С. 17–29.
11. Нгуен В.Л., Доан Т.М. Российский рынок труда: тенденции и прогнозы // Известия СПбГЭУ. 2024. № 2 (146). С. 60–65.
12. Хачемизова Е.Н., Рыльков В.И. Влияние цифровизации на рынок труда // ЕГИ. 2023. –№3 (47). с. 249-252.
13. Информационно-аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265.
14. Официальный сайт Президента Российской Федерации // URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/75434.