

УДК 331.1

DOI: 10.34670/AR.2026.21.62.010

Цифровизация рынка труда: от перераспределения задач к новым профессиональным ролям

Молчанова Вера Алексеевна

Кандидат экономических наук,
Доцент кафедры мировой экономики и финансового менеджмента,
Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова,
308012, Российская Федерация, Белгород, ул. Костюкова, 46;
e-mail: molchanova_va@mail.ru

Сергеева Виктория Сергеевна

Магистрант,
Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова,
308012, Российская Федерация, Белгород, ул. Костюкова, 46;
e-mail: vs4918935@gmail.com

Аннотация

В статье исследуется влияние цифровизации на структуру занятости и содержание профессиональной деятельности в условиях активного внедрения искусственного интеллекта, автоматизации и платформенных решений в различные секторы экономики, что приводит к трансформации как существующих профессий, так и формированию принципиально новых профессиональных областей. Предложено подходить к рассмотрению профессии как устойчивого профессионального узла, объединяющего набор задач (регулярных и разовых, рутинных и творческих), поток данных (информация, с которой работает специалист), зону ответственности (круг решений, за которые отвечает профессионал) и правила взаимодействия с цифровыми системами (инструменты, алгоритмы и платформы, используемые в работе), что позволяет перейти от устаревших классификаторов к динамическому пониманию профессиональной структуры. На этой основе выделены механизмы появления новых ролей (трансформация существующих профессий под влиянием цифровизации, возникновение гибридных специальностей на стыке нескольких областей, появление новых профессий, не имеющих аналогов в прошлом, и исчезновение устаревших) и определены направления обновления подготовки кадров, включая пересмотр образовательных стандартов, интеграцию цифровых компетенций в базовое образование, развитие непрерывного обучения и переподготовки, а также внедрение гибких образовательных траекторий для быстрой адаптации к меняющимся требованиям рынка труда.

Для цитирования в научных исследованиях

Молчанова В.А., Сергеева В.С. Цифровизация рынка труда: от перераспределения задач к новым профессиональным ролям // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2026. Том 16. № 6А. С. 119-126. DOI: 10.34670/AR.2026.21.62.010

Ключевые слова

Цифровизация, рынок труда, занятость, новые профессии, искусственный интеллект, профессиональные роли, компетенции, образование.

Введение

Цифровые технологии входят в трудовой процесс не как отдельное оборудование, которое можно поставить рядом с привычным рабочим местом. Они меняют сам способ организации деятельности: распределяют задания, собирают данные, предлагают решения, контролируют сроки связывают участников, которые могут находиться в разных городах и странах. Из-за этого рынок труда реагирует не только изменением количества вакансий. Гораздо глубже перестраивается содержание профессий, границы ответственности и набор качеств, за которые работодатель готов платить.

Публичная дискуссия часто сводит влияние цифровизации к простому вопросу: заменит ли технология человека. Такая постановка удобна, но она скрывает реальную сложность процесса. Работник редко выполняет одну операцию. Его должность состоит из множества задач, и каждая из них по-разному поддается автоматизации. Одни действия программа берет на себя полностью, другие ускоряет, а третьи делает более значимыми, потому что человеку приходится проверять результат, объяснять его клиенту или принимать решение в нестандартной ситуации.

Научная проблема заключается в том, что традиционные классификации профессий плохо отражают постепенное изменение труда. Название должности может оставаться прежним, хотя ее внутреннее содержание уже заметно изменилось. Одновременно на рынке появляются новые названия, которые иногда описывают кратковременную моду на конкретный инструмент, а иногда обозначают устойчивую потребность экономики. Для анализа требуется критерий, позволяющий отличить временную специализацию от новой профессиональной роли.

Важно выявить механизмы, через которые цифровизация преобразует рынок труда и создает новые профессии. Для этого мы акцентируемся на решении следующих задач: в работе рассматривается изменение структуры трудовых функций; вводится понятие профессионального узла; систематизируются новые роли по источнику их возникновения; определяются последствия для университетов, работодателей и политики занятости. Методическую основу составляют системный подход, анализ профессиональных функций сопоставление материалов международных организаций и российских статистических источников.

Основное содержание

Российская экономика развивается в сложной ситуации геополитической нестабильности. Макроэкономические показатели начала 2026 года демонстрируют замедление роста, повышение волатильности, признаки «охлаждения» экономики. Продолжает сохраняться напряженность и на рынке труда. Согласно прогнозам РАН, в 2026 г. будет наблюдаться некоторая коррекция показателей рынка труда: уровень безработицы по итогам года возрастет до 2.5% от числа рабочей силы, численность занятого населения снизится на 0.1 млн. чел. К концу прогнозного периода напряженность может возрасть при ускорении экономической динамики: численность занятого населения в 2029 г. составит 74.5 млн. чел., а безработица – 2.4% от числа рабочей силы. [Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, 2026]

Таблица 1 – Основные показатели рынка труда Российской Федерации, в среднем за год, млн. чел. [по Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, 2026; Росстат, www...]

Показатель	2025	2026	2027	2028	2029
Численность населения в трудоспособном возрасте	85,2	86,0	86,5	87,4	87,5
Численность рабочей силы	76,1	76,3	76,2	76,3	76,3
в том числе:					
занятое население	74,4	74,3	74,3	74,4	74,5
безработное население	1,7	1,9	1,8	1,9	1,8
уровень безработицы, %	2,2	2,5	2,4	2,4	2,4

Росстат зафиксировал в 2025 г. исторический минимум безработицы, близкий к «естественному» уровню – 2,2%, рынок труда остается сильным, несмотря на замедление экономики. Однако данные официальной статистики не показывают нам внутренние проблемы. На фоне рекордной занятости нарастает структурный дисбаланс: острый дефицит квалифицированных кадров в отдельных отраслях, жесткая конкуренция в административной сфере, скрытая безработица, всеобщий спрос на цифровые компетенции. Адаптация и дальнейшее развитие возможны только через развитие человеческого капитала, новых гибких компетенций.

Первый эффект развивающейся цифровизации экономики проявляется в перераспределении задач внутри уже существующих профессий. Формализованные в операции, для которых известны правила и накоплены данные, быстрее переходят к программным системам. Подготовка стандартного отчета, проверка реквизитов, сортировка обращений, первичный поиск отклонений и расчет типовых показателей требуют все меньше ручного труда. При этом исчезновение отдельной операции не означает исчезновения должности. Освободившееся время может быть направлено на интерпретацию, коммуникацию, работу с исключениями и контроль качества.

Международная организация труда оценивает воздействие генеративного искусственного интеллекта через Уровень подверженности отдельных занятий и указывает, что наиболее заметные изменения ожидаются в профессиях с большой долей канцелярских и информационных задач [НИУ ВШЭ, 2025]. Такая оценка подтверждает необходимость рассматривать не профессию целиком, а ее внутреннюю структуру. Даже высокая технологическая подверженность не равна автоматическому сокращению рабочего места: результат зависит от того, как организация перераспределит функции между человеком и системой.

Второй эффект связан с появлением нового посредника между работником и результатом его труда. Раньше специалист мог напрямую взаимодействовать с документом, оборудованием, покупателем или коллегой. Теперь значительная часть действий проходит через цифровую платформу, корпоративную систему или алгоритм. Этот посредник задает порядок работы, фиксирует показатели, ограничивает доступ к информации и влияет на то, какие действия считаются правильными. Поэтому профессионал должен понимать не только предмет своей деятельности, но и логику цифровой среды, в которой она выполняется [Росстат, www...].

Третий эффект возникает из-за роста значения данных. В цифровом процессе почти каждое действие оставляет след, который можно использовать для планирования, оценки и прогнозирования. Организация получает возможность видеть труд детальнее, чем раньше.

Однако данные не объясняют себя сами. Их нужно собирать по единым правилам, проверять, связывать с контекстом и переводить в управленческие решения. Отсюда растет спрос на специалистов, которые соединяют аналитические методы с отраслевым знанием.

Возникновение четвертого эффекта возникает из-за границ занятости. Современные площадки и инструменты для работы оффлайн сильно упрощают поиск специалистов, а также разделение задач и создание коман для проектов, не имея действующего офиса. Таким образом, рынок труда становится более адаптивным, так как у сотрудников расширяется доступ к заказам, а также не усугубляет колебание дохода. Но, в свою очередь, рынок требует новые современные методы защиты.

Профессиональный узел – это стойкое сочетание таких элементов, как регулярный поток данных, зафиксированной зоны обязанностей и правил взаимодействия с людьми и электронными системами.

Пока эти элементы работают отдельно, организация делит их между несколькими сотрудниками. А для того, чтобы возникла отдельная служебная позиция, нужно сочетание сделать постоянным и наиболее важным. Такой подход помогает не зависеть от делений должностей и позволить объединить.

Смысл этого подхода состоит в переносе внимания с перечня профессий на условия их устойчивого формирования. Новая роль появляется тогда, когда компания сталкивается с проблемой, которая регулярно повторяется и решить ее можно только при распределении обязанностей [World Economic Forum, 2025].

Профессиональный узел можно использовать и как практический инструмент. Работодатель способен проверить, нужна ли отдельная должность, или достаточно обучить действующего сотрудника. Университет может определить, какие элементы следует включить в образовательную программу. Работник получает более ясное представление о том, какие компетенции сохранят ценность после смены конкретной цифровой платформы.

Новые профессии формируются по нескольким механизмам. Первый механизм связан с созданием цифровой инфраструктуры. Он порождает роли, отвечающие за разработку, настройку и надежность систем: инженеров данных, специалистов по машинному обучению, архитекторов облачных решений, экспертов по кибербезопасности. Для этих профессий технология выступает непосредственным объектом труда.

Второй механизм возникает на стыке цифрового инструмента и отраслевого процесса. Здесь ценность специалиста определяется не только техническими навыками, но и способностью встроить решение в реальную работу. Аналитик производственных данных должен понимать логику оборудования и причины отклонений. Специалист по цифровому здравоохранению обязан учитывать клинический контекст. Эксперт по образовательным технологиям работает не с платформой как таковой, а с качеством учебного процесса.

Третий механизм связан с необходимостью контроля и доверия. Чем больше решений передается алгоритмам, тем выше потребность в проверке их корректности, объяснимости и правомерности. Возникают роли аудитора алгоритмов, специалиста по управлению данными, эксперта по защите персональной информации, координатора ответственного применения искусственного интеллекта. Эти профессии не создают цифровой продукт напрямую, но обеспечивают возможность его безопасного использования.

Четвертый механизм формируется вокруг новых способов координации. Платформенные распределенные модели работы требуют специалистов, которые умеют управлять цифровыми потоками заданий, настраивать взаимодействие участников и поддерживать единые стандарты качества. В этой группе находятся координаторы платформенной занятости, менеджеры распределенных команд, архитекторы цифровых бизнес-процессов и специалисты по автоматизации операций.

Пятый механизм связан с преобразованием привычных профессий. Врач, юрист, инженер, преподаватель или бухгалтер не обязательно получают новое название должности, но их

профессиональный узел меняется. В него входят работа с цифровыми данными, проверка автоматических рекомендаций, защита информации и объяснение результатов пользователю. Поэтому часть новых профессий возникает как самостоятельная специализация, а часть как глубокое обновление традиционного труда.

Таблица 2 – Механизмы формирования новых профессиональных ролей

Механизм	Новая зона работы	Примеры профессиональных ролей
Развитие инфраструктуры	Создание, настройка и защита цифровых систем	Инженер данных; архитектор облачных решений; специалист по кибербезопасности
Отраслевая интеграция	Встраивание цифровых систем в конкретный производственный или сервисный процесс	Аналитик производственных данных; специалист по цифровому здравоохранению; эксперт по образовательным технологиям
Контроль и доверие	Проверка качества, правомерных и объяснимости автоматизированных решений	Аудитор алгоритмов; специалист по управлению данными; координатор ответственного применения ИИ
Цифровая координация	Организация распределенной работы и управление потоками заданий	Архитектор цифровых бизнес-процессов; менеджер распределенных команд; координатор платформенной занятости
Обновление традиционной профессии	Дополнение отраслевой экспертизы работой с данными и автоматическими рекомендациями	Врач с компетенциями цифровой диагностики; инженер цифрового производства; преподаватель цифровой образовательной

Рост числа цифровых инструментов не означает, что каждый работник должен становиться программистом. Для большинства профессий важнее способность уверенно действовать в среде, где данные и алгоритмы участвуют в принятии решений. Важно понимать природу данных, их первичные источники, иметь критическое восприятие их достоверности и полноты. Значимым навыком становится взаимодействие с автоматизированными системами – корректная постановка задачи, экспертная оценка полученных результатов. Высочайшая скорость автоматизированных ответов на пользовательские запросы не умаляет ценность человека. Напротив, возрастает важность понимания и адаптации решений с опорой на отраслевые знания, этические нормы и понимание последствий для клиента, организации и общества.

Цифровизация не устраняет необходимость договариваться, объяснять и координировать действия. Напротив, сложные системы делают эти навыки более значимыми. Работник часто выступает переводчиком между разработчиком, руководителем, пользователем и регулятором. От качества такого перевода зависит, станет ли технология полезной частью процесса [Росстат, 2024].

Цифровизация создает возможности, но распределяет их неравномерно. Работники с доступом к обучению и сильной профессиональной базой быстрее используют новые инструменты для повышения производительности. Те, чьи задачи легко формализуются, сталкиваются с давлением на занятость и оплату. В результате технологический прогресс может усиливать различия между группами работников, если система образования и политика занятости не поддерживают переход к новым функциям.

Отдельный риск связан с непрозрачностью алгоритмического управления. Когда система распределяет задания, оценивает результат или влияет на найм, работник должен понимать, какие данные использованы и можно ли оспорить решение. Без таких правил цифровая эффективность превращается в односторонний контроль. Организация получает больше информации от сотрудника, а сотрудник не всегда понимает, как эта информация влияет на его положение.

Заключение

Развитие цифровых технологий влияет на сферу занятости через перераспределение задач, рост роли данных, появление цифровых посредников и новые формы координации занятости. Именно поэтому ее влияние нельзя рассматривать только по числу колеблющихся должностей, так как главный процесс совершается в самой глубине профессии, например, меняется ответственность или функции.

Новые профессии появляются в цифровой системе, там, где пересекаются технологии и отраслевые процессы. Но, в свою очередь, традиционные профессии не забываются и никуда не исчезают, они приобретают цифровые функции и становятся более новыми.

Стабильность работника характеризуется способностью понимать данные и качественно проверять их автоматические рекомендации и также принимать решение с участием цифрового процесса. Именно эти свойства обязаны быть в основе обновления университетских программ, корпоративного обучения и политики занятости.

Библиография

1. Индикаторы цифровой экономики: 2025: статистический сборник / НИУ ВШЭ. М.: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, 2025. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1026726402.pdf> (дата обращения: 04.06.2026).
2. Инновационные подходы в стратегии цифровой трансформации региональной экономики: монография / под общ. ред. проф. А.С. Трошина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2026. – 269 с.
3. Квартальный прогноз ВВП 2026 URL: <https://ecfor.ru/nauchnye-izdaniya/kvartalnye-prognozy-makroekonomicheskikh-pokazatelej-rf/> (дата обращения: 07.06.2026).
4. Молчанова В.А., Скворцов А.А. О цифровизация ведущих отраслей экономики//Экономика. Общество. Человек. Материалы национальной научно-практической конференции. Белгород, 2023. С. 185-191.
5. Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024: статистический сборник / Росстат. М., 2024. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения: 04.06.2026).
6. Росстат – официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/finance> (Дата обращения: 5.06.2026)
7. Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure / International Labour Organization. Geneva, 2025. URL: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure> (дата обращения: 04.06.2026).
8. The Future of Jobs Report 2025 / World Economic Forum. Geneva, 2025. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 04.06.2026).

Digitalization of the Labor Market: From Task Redistribution to New Professional Roles

Vera A. Molchanova

PhD in Economics,
Associate Professor of the Department
of World Economy and Financial Management,
Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov,
308012, 46, Kostyukova str., Belgorod, Russian Federation;
e-mail: molchanova_va@mail.ru

Molchanova V.A., Sergeeva V.S.

Viktoriya S. Sergeeva

Master's Student,
Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov,
308012, 46, Kostyukova str., Belgorod, Russian Federation;
e-mail: vs4918935@gmail.com

Abstract

The article examines the impact of digitalization on the employment structure and the content of professional activity in the context of the active introduction of artificial intelligence, automation, and platform solutions into various sectors of the economy, which leads to the transformation of both existing professions and the formation of fundamentally new professional fields. It is proposed to approach the consideration of a profession as a stable professional node that unites a set of tasks (regular and one-time, routine and creative), a data flow (information with which a specialist works), a zone of responsibility (the range of decisions for which a professional is responsible), and the rules of interaction with digital systems (tools, algorithms, and platforms used in work), which allows transitioning from outdated classifiers to a dynamic understanding of the professional structure. On this basis, the mechanisms of the emergence of new roles are identified (transformation of existing professions under the influence of digitalization, emergence of hybrid specialties at the intersection of several fields, emergence of new professions that have no analogues in the past, and disappearance of outdated ones), and the directions for updating personnel training are determined, including the revision of educational standards, integration of digital competencies into basic education, development of continuous learning and retraining, as well as the introduction of flexible educational trajectories for rapid adaptation to changing labor market requirements.

For citation

Molchanova V.A., Sergeeva V.S. (2026) Tsifrovizatsiya rynka truda: ot pereraspredeleniya zadach k novym professional'nym rolyam [Digitalization of the Labor Market: From Task Redistribution to New Professional Roles]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 16 (6A), pp. 119-126. DOI: 10.34670/AR.2026.21.62.010

Keywords

Digitalization, labor market, employment, new professions, artificial intelligence, professional roles, competencies, education.

References

1. Indicators of the digital economy: 2025: statistical collection/HSE. M.: ISSEZ HSE, 2025. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1026726402.pdf> (accessed on: 04.06.2026).
2. Innovative approaches in the strategy of digital transformation of the regional economy: monograph/under the general ed. Prof. A.S. Troshina. - Belgorod: Publishing House of BSTU, 2026. - 269 p.
3. Quarterly GDP forecast 2026 URL: <https://ecfor.ru/nauchnye-izdaniya/kvartalnye-prognozy-makroekonomicheskikh-pokazatelej-rf/> (Accessed on: 07.06.2026).
4. Molchanova V.A., Skvortsov A.A. On the digitalization of leading sectors of the economy//Economics. Society. Man. Materials of the national scientific and practical conference. Belgorod, 2023. S. 185-191.
5. Labor force, employment and unemployment in Russia. 2024: statistical collection/Rosstat. M., 2024. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024. (accessed on: 04.06.2026).
6. Rosstat - the official website [Electronic resource]. - Access mode: <https://rosstat.gov.ru/statistics/finance> (Accessed on: 5.06.2026)

-
7. Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure / International Labour Organization. Geneva, 2025. URL: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure> (дата обращения: 04.06.2026).
 8. The Future of Jobs Report 2025 / World Economic Forum. Geneva, 2025. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (Accessed on: 4.06.2026)