

НОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЭПОХУ ГЕНЕРАТИВНОГО ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Вирина Ирина Владимировна¹,

канд. экон. наук,

e-mail: virina_iv@rambler.ru

¹Московский университет имени С.Ю. Витте, г. Москва, Россия

Статья посвящена изучению конкурентоспособности рабочей силы в условиях, когда искусственный интеллект перестал быть только инструментом автоматизации рутинных трудовых операций. В проведённом исследовании был осуществлён анализ отечественных и зарубежных научных исследований, посвящённых теоретико-методологическим основам конкурентоспособности рабочей силы, макроэкономическому регулированию вопросов занятости и повышению конкурентоспособности специалистов на рынке труда, выявлению особенностей формирования конкурентоспособности у молодежи и цифровым компетенциям в составе конкурентоспособности работников. В рамках поставленной цели было выявлено, что существующие модели конкурентоспособности не отражают качественного изменения, произошедшего на российском рынке труда начиная с 2022–2023 годов, а традиционные профессиональные компетенции из конкурентного преимущества превращаются в базовый минимум, сверх которого формируются новые требования к работнику. Были сделаны выводы о том, что авторская интегральная трёхуровневая модель конкурентоспособности специалиста требует дополнения новыми детерминантами: не копируемыми компетенциями, когнитивным капиталом, способностью к работе в связке с искусственным интеллектом, адаптивным образовательным потенциалом, цифровым профессиональным присутствием и этической ответственностью за принимаемые решения.

Ключевые слова: конкурентоспособность рабочей силы, генеративный искусственный интеллект, не копируемые профессиональные компетенции, рынок труда, цифровизация занятости, интегральная модель конкурентоспособности

NEW DETERMINANTS OF LABOR FORCE COMPETITIVENESS IN THE ERA OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Virina I.V.¹,

candidate of economic sciences,

e-mail: virina_iv@rambler.ru

¹Moscow Witte University, Moscow, Russia

The article examines labor force competitiveness in conditions where artificial intelligence has ceased to be merely a tool for automating routine work operations. The study involved a systematic analysis of Russian and international scholarly research devoted to the theoretical and methodological foundations of labor force competitiveness, macroeconomic regulation of employment issues, enhancement of specialists' competitiveness in the labor market, the specifics of competitiveness formation among young workers, and digital competencies as a component of employee competitiveness. The study finds that existing competitiveness models do not reflect the qualitative changes in the Russian labor market since 2022–2023. Traditional professional skills are no longer a competitive edge – they have become a baseline requirement, with new demands emerging on top of them. It was concluded that the author's integral three-level model of specialist competitiveness requires supplementation with new determinants: non-replicable competencies, cognitive capital, the ability to work in conjunction with artificial intelligence, adaptive educational potential, digital professional presence, and ethical responsibility for decisions made.

Keywords: labor force competitiveness, generative artificial intelligence, non-replicable professional competencies, labor market, digitalization of employment, integral competitiveness model

Введение

Актуальность темы обусловлена демографическим спадом, усугубляющим существующую нехватку рабочей силы во многих отраслях и на разных уровнях квалификации работников, что ставит под угрозу экономический рост и конкурентоспособность страны [1]. К тому же, современный рынок труда меняется настолько быстро, что сложившиеся теоретические модели конкурентоспособности рабочей силы объективно не успевают отражать происходящие качественные изменения. Большинство исследований конкурентоспособности рабочей силы написаны в логике первой волны цифровизации трудовых процессов, когда автоматизация затрагивала рутинные операции, а профессиональные знания и квалификация оставались надёжным конкурентным преимуществом. Кроме того, начиная с 2022–2023 годов ситуация принципиально изменилась: генеративный ИИ (искусственный интеллект) начал конкурировать с работником в когнитивных, творческих и коммуникативных задачах, там, где человек традиционно считался незаменимым. В то же время исследований по вопросам формирования и развития конкурентоспособности работников в условиях нового технологического уклада недостаточно.

Цель исследования состоит в выявлении и теоретическом обосновании новых детерминант конкурентоспособности рабочей силы, формирующихся под воздействием развития систем генеративного искусственного интеллекта, а также в разработке интегральной модели, отражающей трансформацию конкурентоспособности работника в условиях качественных технологических изменений. Реализация намеченной цели требует поэтапного решения следующих *исследовательских задач*. Во-первых, систематизировать отечественные и зарубежные исследования конкурентоспособности рабочей силы и выявить их теоретико-методологические ограничения применительно к условиям распространения генеративного ИИ. Во-вторых, проанализировать ключевые показатели трансформации рынка труда под воздействием генеративного ИИ – масштаб автоматизации, динамику спроса на компетенции, уязвимость профессий и готовность работников. В-третьих, определить, какие традиционные детерминанты конкурентоспособности рабочей силы утрачивают своё значение, какие переосмыслиются содержательно, а какие возникают впервые. В-четвертых, дополнить авторскую трёхуровневую интегральную модель конкурентоспособности рабочей силы новыми детерминантами, соответствующими технологическим реалиям эпохи генеративного ИИ. В-пятых, обосновать практическую значимость дополненной модели для работников, работодателей и образовательных организаций.

При проведении исследования использовались следующие научные методы: анализ и синтез отечественной и зарубежной научной литературы, системный, сравнительный анализ и структурный подход к изучению конкурентоспособности рабочей силы, а также метод научного обобщения, позволивший дополнить авторскую интегральную модель конкурентоспособности работника в условиях генеративного искусственного интеллекта¹.

Теоретико-методологические подходы к исследованию конкурентоспособности рабочей силы и их ограничения в эпоху генеративного искусственного интеллекта

На основе анализа отечественных и зарубежных исследований конкурентоспособности необходимо выделить несколько ключевых теоретико-методологических направлений исследований, определяющих формирование и развитие конкурентоспособности работников в эпоху генеративного искусственного интеллекта.

Первая группа исследований сосредоточена на теоретико-методологических основах конкурентоспособности рабочей силы. Авторы А.Н. Кара и Е.Ю. Кузнецова на основе сравнительного анализа существующих определений разработали иерархическую пирамиду конкурентоспособности персонала, включающую шесть уровней: рабочая сила, работник, персонал, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал². Ученые Б.Г. Збышко, А.Ф. Степутьев ввели и обосновали понятие «си-

¹ Вирина И.В., Якимов В.Н. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов: монография. – Москва: Московский гуманитарный университет, 2008. – 143 с.

² Кара А.Н., Кузнецова Е.Ю. Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1 (37). – С. 46–49.

стемной конкурентоспособности рабочей силы» как комплекса профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, обеспечивающего работнику победу в борьбе за оптимальное рабочее место [2].

Вторая группа современных исследований направлена на изучение факторов, влияющих на конкурентоспособность рабочей силы и выявление конкретных качеств и детерминант, определяющих конкурентную позицию работника. Так, в работах ученых Н.С. Олейниковой, Н.О. Шевкунова было выявлено, что образование, когнитивные компетенции и способность специалистов самостоятельно приобретать знания являются ключевыми в структуре конкурентоспособности работника в условиях частичной деглобализации и реформирования системы высшего образования в России [3]. Исследование ученых Е.В. Вашаломидзе, С.Б. Костюченко в очередной раз доказывает, что конкурентоспособность работника определяется не только наличием уникальных профессиональных компетенций, но и умением эффективно их презентовать работодателю, поскольку неспособность к такой самопрезентации существенно ограничивает карьерный рост специалиста как внутри организации, так и на открытом рынке труда [4]. Ученые приходят к выводам о взаимосвязи повышения конкурентоспособности работников с уровнем их вовлеченности в трудовой процесс³.

Третью группу исследований вопросов конкурентоспособности на рынке труда составили научные труды, посвященные специфике молодежного сегмента рабочей силы. Ученые О.А. Колесникова, И.И. Шрамко считают, что молодежный сегмент рабочей силы характеризуется объективно более слабой конкурентной позицией относительно старших возрастных групп, что находит своё выражение в повышенном уровне безработицы и широком распространении неформальных форм занятости, существенно превышающих среднероссийские значения по данным показателям [5]. В исследовании, проведенном Е.В. Масленниковой, О.А. Антоновой, И.Д. Колмаковой, было выявлено несоответствие в оценках работодателей: признавая высокий уровень цифровых компетенций молодых претендентов на рабочие места, те же работодатели фиксируют явную недостаточность их базовых профессиональных характеристик (качества полученного образования, практических навыков и готовности нести ответственность за результат) [6].

К четвертой группе исследований нами отнесены работы, анализирующие роль цифровых навыков, технологий и цифровой экономики и их влияния на конкурентоспособность рабочей силы. Исследования ученого Р.А. Кондратьева подтверждают, что цифровые навыки становятся определяющим фактором карьерного роста и повышения уровня жизни работников на региональных рынках труда [7]. Ученый А.Т. Садинова в своих работах обосновывает роль онлайн-образования в повышении конкурентоспособности рабочей силы в цифровой экономике как решающего фактора преодоления цифрового неравенства и обеспечения качества обучения в стране [8].

Таким образом, анализ существующих научных исследований обнаруживает ряд аспектов, которые не получили достаточного освещения в рамках проанализированных исследований. В частности, открытым остаётся вопрос о том, какие профессиональные компетенции обретают роль конкурентного преимущества в ситуации, когда значительный объем интеллектуальной работы специалиста оказывается доступен языковым моделям. В складывающихся условиях приоритет накопленных профессиональных знаний и опыта уступает место способности сотрудников эффективно работать с ИИ-инструментами, умению распознавать ограничения этих инструментов и ставить задачи, которые автоматизация решить не в состоянии.

С целью содержательного анализа трансформации конкурентоспособности рабочей силы под воздействием генеративного искусственного интеллекта нам представляется целесообразным рассмотреть четыре группы показателей: распространённость искусственного интеллекта на рынке труда, динамику спроса на новые компетенции, уязвимость профессий к автоматизации и готовность работников к работе с инструментами искусственного интеллекта.

1. Масштаб распространения генеративного искусственного интеллекта на рынке труда. Согласно данным консалтингового агентства McKinsey Global Institute, к 2030 году от 40 до 50 % всех

³ Islam M. & Sultana R. & Rahman L. Determinants of Employee Performance in Emerging Economy // SSRN Electronic Journal. – 2023. – 10.2139/ssrn.4517570. – URL: https://www.researchgate.net/publication/372845580_Determinants_of_Employee_Performance_in_Emerging_Economy (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

рабочих задач в развитых экономиках могут быть частично или полностью автоматизированы с использованием технологий генеративного искусственного интеллекта⁴. При этом, в отличие от предыдущих волн автоматизации, затрагивавших преимущественно рутинный физический и административный труд, новая волна охватывает задачи с высокой когнитивной составляющей: анализ данных, подготовку текстов, юридическую экспертизу, программирование и финансовое моделирование. Один из крупнейших банков в мире “Goldman Sachs” в своём докладе 2023 года отмечает, что генеративный искусственный интеллект способен затронуть около 300 миллионов рабочих мест по всему миру, причём наиболее уязвимыми оказываются именно высококвалифицированные офисные позиции⁵. По данным НИУ ВШЭ, в России наиболее уязвимы к автоматизации профессии с высокой долей стандартизированных когнитивных операций – бухгалтеры, операторы колл-центров, юристы-консультанты. Именно эти группы теряют конкурентное преимущество быстрее всего (рисунок 1).

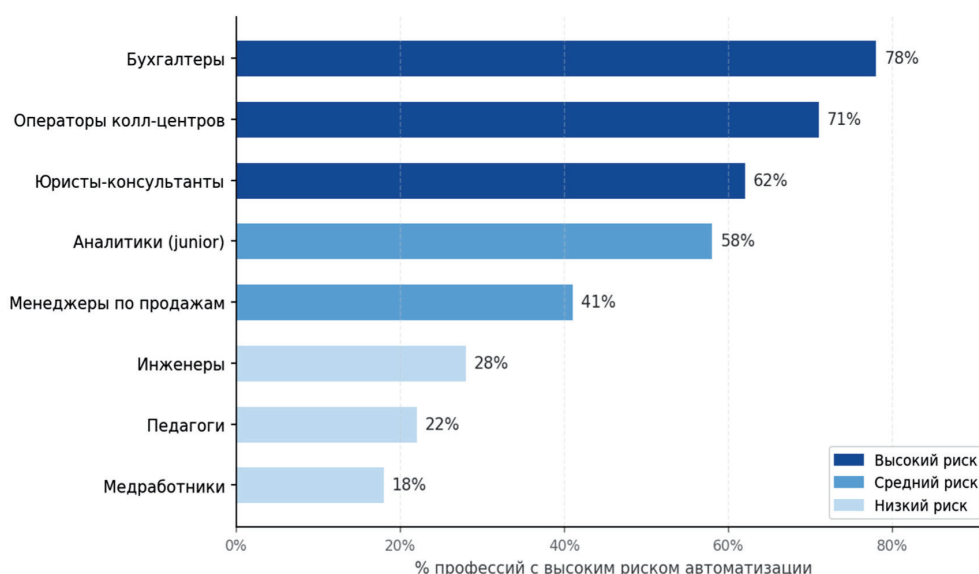


Рисунок 1 – Уязвимость профессий к автоматизации в России, %⁶

2. *Динамика спроса работодателей на новые компетенции.* Кроме того, показательна динамика запросов работодателей, фиксируемая крупнейшими платформами занятости в мире. Так, по данным LinkedIn Workforce Report, количество вакансий, в которых явно упоминается владение инструментами искусственного интеллекта, за период с 2022 по 2024 год выросло более чем в пять раз⁷. При этом исследование Всемирного экономического форума “Future of Jobs 2023” выявило, что среди десяти наиболее востребованных навыков ближайшего десятилетия семь относятся к категории метакогнитивных и социально-эмоциональных компетенций – критическому мышлению, способности к обучению, творческому подходу и управлению сложными коммуникациями⁸. Это наблюдение прямо подтверждает тот факт, что работодатель смещает приоритет с накопленных знаний на уникальные качества, свойствен-

⁴ McKinsey Global Institute. The economic potential of generative AI: The next productivity frontier. – 2023. – URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier> (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

⁵ Goldman Sachs. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth. – 2023. – URL: <https://www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2023/03/27/d64e052b-0f6e-45d7-967b-d7be35fabd16.html> (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

⁶ Источник: Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. Индикаторы цифровой экономики (<https://issek.hse.ru/news/817836754.html>).

⁷ LinkedIn Workforce Report. AI Skills in the Labor Market. – 2024. – URL: <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/amp/learning-solutions/images/wlr-2024/LinkedIn-Workplace-Learning-Report-2024.pdf> (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

⁸ World Economic Forum. Future of Jobs Report 2023. – Geneva, 2023. – URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

ные только человеку. Вместе с тем в России первый скачок роста спроса на ИИ-компетенции в российских вакансиях начался с 12 тысяч вакансий в 2021 году и до 89 тысяч в 2024 году. Это не постепенная тенденция, а качественный перелом, совпадающий с появлением генеративных моделей (рисунок 2).

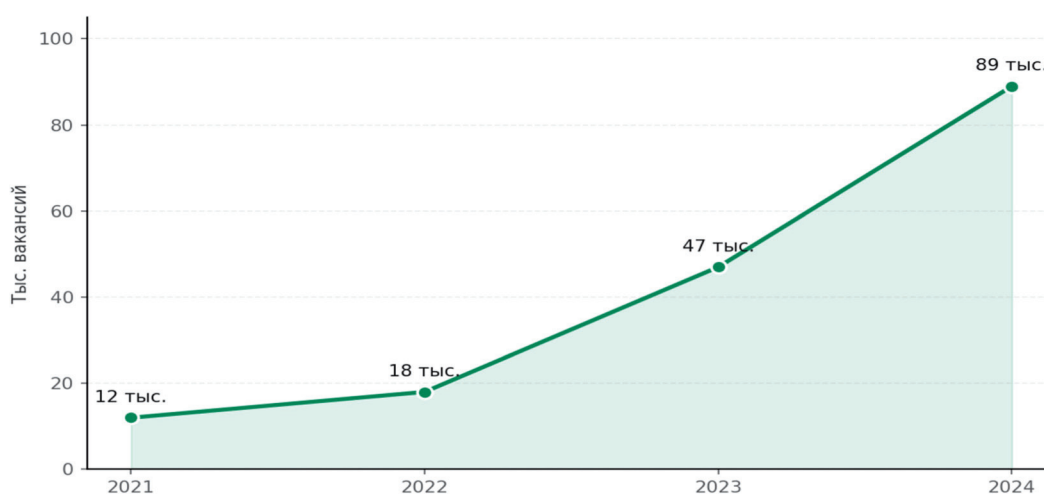


Рисунок 2 – Динамика спроса на ИИ-компетенции в российских вакансиях, 2021–2024 гг.⁹

3. *Уязвимость профессий и обесценивание традиционных компетенций.* Кроме того, отдельного внимания заслуживает показатель профессиональной уязвимости. В основополагающей работе Фрея и Осборна, на которую по-прежнему опираются многие современные исследователи, около 47 % занятых в США были отнесены к группе высокого риска автоматизации¹⁰. Применительно к генеративному искусственному интеллекту этот показатель существенно пересматривается: исследование OpenAI и Пенсильванского университета, проведенное в 2023 году, демонстрирует, что около 80 % американских работников выполняют хотя бы одну задачу, которую языковые модели способны выполнить не хуже человека¹¹. На российском рынке труда, по оценкам Института статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики, наиболее уязвимыми к автоматизации остаются профессии с высокой долей стандартизированных когнитивных операций: бухгалтеры, юристы-консультанты, аналитики начального уровня и операторы колл-центров¹². Данные, представленные на рисунке 3, свидетельствуют о формировании устойчивого компетентностного разрыва.

Таким образом, работодатели последовательно включают владение инструментами искусственного интеллекта в перечень базовых профессиональных требований, тогда как подавляющее большинство российских работников соответствующей подготовки не имеют.

4. *Готовность работников и образовательных систем к новым требованиям.* Не менее значимым является показатель разрыва между реальными компетенциями работников и ожиданиями работодателей в части владения инструментами искусственного интеллекта. Так, по данным опроса одной из крупнейших в мире аудиторско-консалтинговых компаний “PwC” 2024 года, охватившего более 56 000 работников в 50 странах, лишь 23 % респондентов прошли какое-либо обучение, связанное с искусственным интеллектом, тогда как 73 % работодателей считают соответствующие навыки приоритетными уже в ближайшие два года¹³.

⁹ Источник: hh.ru, аналитический отчет, 2024 (<https://stats.hh.ru/>).

¹⁰ Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological Forecasting and Social Change. – 2017. – Vol. 114. – P. 254–280.

¹¹ GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models / T. Eloundou, S. Manning, P. Mishkin, D. Rock. – OpenAI & University of Pennsylvania, 2023. – URL: <https://arxiv.org/abs/2303.10130> (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

¹² Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. Индикаторы цифровой экономики. – Москва, 2023. – URL: <https://issek.hse.ru/news/817836754.html> (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

¹³ PwC. Global Workforce Hopes and Fears Survey. 2024. – URL: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2024/global-hopes-and-fears-survey.html> (дата обращения: 15.04.2026). – Текст: электронный.

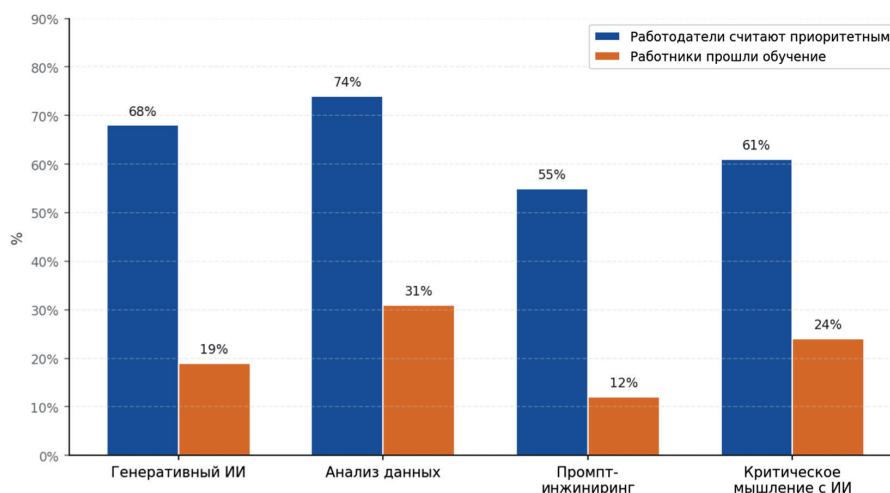


Рисунок 3 – Разрыв между ожиданиями работодателей и готовностью работников к ИИ-инструментам, Россия, 2024, %¹⁴

Следует заметить, что начиная с 2022 года российский рынок труда развивается в условиях структурных ограничений, связанных с частичной деглобализацией, перестройкой отраслевых приоритетов и ускоренным импортозамещением в сфере программного обеспечения, что формирует специфическую траекторию распространения ИИ-технологий, не вполне совпадающую с глобальными тенденциями. Данные, представленные на рисунке 4, фиксируют выраженную отраслевую дифференциацию в уровне готовности российских работников к использованию инструментов искусственного интеллекта: наиболее высокие показатели демонстрируют сектора информационных технологий и финансовых услуг, тогда как строительная отрасль, здравоохранение и система образования характеризуются существенно более низким уровнем освоения соответствующих компетенций.

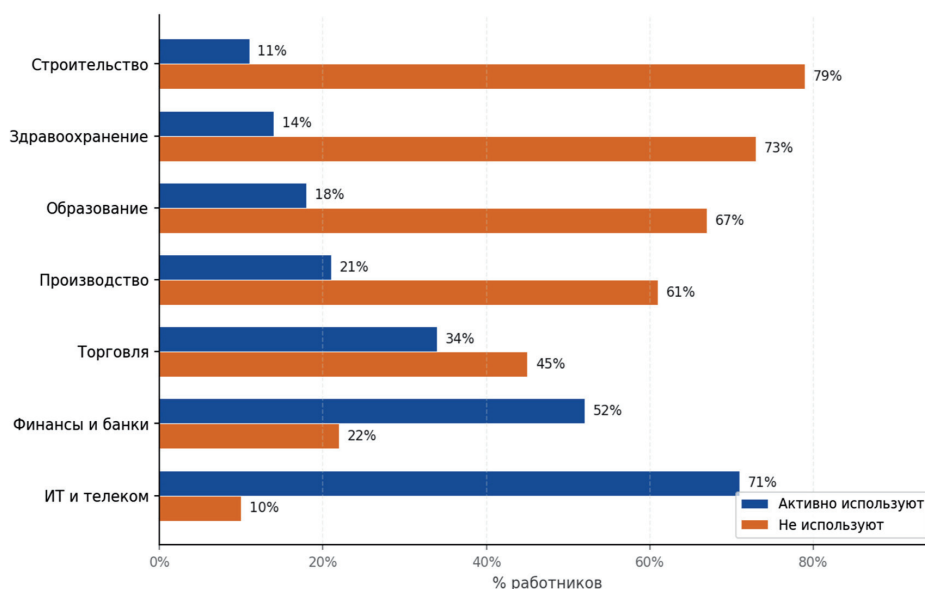


Рисунок 4 – Готовность российских работников к использованию ИИ-инструментов по отраслям экономики, 2024, %¹⁵

¹⁴ Источник: НАФИ, исследование цифровой грамотности, 2024 (<https://nafi.ru/polls/index-tsifrovoy-gramotnosti-2024-tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-ne-rastet-tretyi-god-podryad-/>).

¹⁵ Источник: НАФИ, исследование цифровой грамотности, 2024 (<https://nafi.ru/polls/index-tsifrovoy-gramotnosti-2024-tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-ne-rastet-tretyi-god-podryad-/>).

Таким образом, совокупность рассмотренных показателей формирует целостную эмпирическую картину, подтверждающую теоретические положения настоящего исследования: конкурентоспособность рабочей силы в эпоху генеративного искусственного интеллекта определяется уже не столько объёмом накопленных профессиональных знаний, сколько способностью работника удерживать те позиции, которые языковая модель занять не в состоянии. В условиях формирующегося технологического уклада принципиально важно дополнить разработанную интегральную модель конкурентоспособности специалистов новыми детерминантами.

Дополнение интегральной модели конкурентоспособности рабочей силы новыми детерминантами в условиях распространения генеративного искусственного интеллекта

Разработанную нами ранее трёхуровневую интегральную модель конкурентоспособности рабочей силы необходимо дополнить новыми детерминантами с учетом быстрого развития и активного применения систем ИИ на рабочих местах. Следует заметить, что структура интегральной модели конкурентоспособности сохраняется, а новые выделенные детерминанты являются дополнительными. В этом случае использование генеративного ИИ в трудовых процессах не заменяет компетентностного профиля специалиста.

Принципиально важно, что предлагаемые новые детерминанты не разрушают логику исходной модели, а органично встраиваются в неё: каждый из трёх уровней дополняется новыми детерминантами, отражающими специфику взаимодействия работника с системами генеративного искусственного интеллекта. Такой подход позволяет рассматривать конкурентоспособность рабочей силы не как статичную характеристику, раз и навсегда закреплённую за специалистом, а как динамическую конфигурацию компетенций, способную адаптироваться к меняющимся технологическим условиям без утраты профессиональной идентичности работника (таблица 1).

Таблица 1 – Интегральная модель конкурентоспособности рабочей силы в эпоху генеративного искусственного интеллекта¹⁶

Уровень 1 – потребительные свойства товара «рабочая сила»		
Профессиональные компетенции (ЗУН)	Личностные качества: мотивация, дисциплина	Формальный уровень образования
Новые детерминанты уровня 1 в эпоху ИИ		
Некопируемые компетенции: уникальные навыки, недоступные ИИ и свойственные только человеку	Когнитивный капитал: способность к суждению, глубокой аналитике, эмпатии, критическому мышлению, обладание интуицией и памятью	Адаптивный образовательный потенциал: скорость обучения и готовность к переподготовке в меняющейся среде
Уровень 2 – умение находить рабочее место и выдержать конкуренцию		
Классические методы продвижения (резюме, интервью)	Сетевой капитал (связи)	Профессиональная мобильность: гибкость ролей и перемещения
Новые детерминанты уровня 2 в эпоху ИИ		
Цифровое профессиональное присутствие: активное ведение портфолио, социальных сетей и публичных проектов	ИИ-опосредованная презентация: навык эффективной демонстрации профессиональных компетенций через современные технологические инструменты	Алгоритмическая видимость: попадание в верхние строчки рейтингов систем автоматизированного рекрутмента и управления талантами
Уровень 3 – соответствие качества рабочей силы требованиям рабочего места		
Прямое квалификационное соответствие	Стандартная производительность труда	Функциональная гибкость: многозадачность
Новые детерминанты уровня 3 в эпоху ИИ		
ИИ-расширенная производительность: синергетический эффект работы человека совместно с ИИ, повышающий общую выработку	Этическая ориентация в ИИ-среде: принятие ответственности за результаты работы ИИ и соблюдение этических норм при его использовании	Уникальная ценностная позиция: личная незаменимость работника за счет предложения ценности, которую невозможно автоматизировать

¹⁶ Составлено автором.

В новой модели конкурентоспособности работника базовые знания остаются необходимым условием профессиональной деятельности на первом уровне конкурентоспособности, однако из конкурентного преимущества в современных условиях они превращаются в базовый минимум, который работодатель принимает как данность и за который перестаёт платить премию. Сегодня генеративный ИИ способен воспроизводить стандартизированные знания, выполнять рутинные когнитивные операции и обрабатывать информацию значительно быстрее, дешевле и в несравнимо большем объёме, чем человек. В этих условиях работник, чьё профессиональное превосходство держится преимущественно на таких компетенциях, неизбежно утрачивает устойчивость своей позиции на рынке труда. Однако существуют *некопируемые профессиональные компетенции*, свойственные лишь человеку. По нашему мнению, *некопируемые профессиональные компетенции* – это совокупность навыков и качеств, формирующихся через воплощённый практический опыт, непосредственное межличностное взаимодействие и ситуативное суждение в условиях неопределённости, которые принципиально не поддаются воспроизведению языковыми моделями в силу отсутствия у последних телесного присутствия, социальной укоренённости и субъектной ответственности. Кроме того, новыми детерминантами первого уровня являются *когнитивный капитал* как способность работника выявлять системные противоречия, формулировать нестандартные исследовательские вопросы, интегрировать разнородные массивы информации и принимать решения в условиях высокой неопределённости и *адаптивный образовательный потенциал* – устойчивая способность работника к непрерывному освоению новых областей знания, смене профессиональных ролей и переосмыслению собственной компетентностной модели в ответ на технологические изменения. В отличие от формального образовательного уровня, данная детерминанта характеризует не накопленный объём знаний, а скорость и качество их обновления.

На втором уровне конкурентоспособности стратегии профессионального продвижения, сетевой капитал и мобильность не утрачивают своего значения, однако их содержание существенно трансформируется. В условиях, когда значительная часть коммуникативных и презентационных задач выполняется с участием ИИ-инструментов, меняется не сам факт конкуренции за рабочее место, а логика и инструментарий этой конкуренции. К новым детерминантам второго уровня относятся: цифровое профессиональное присутствие, ИИ-опосредованная презентация компетенций и алгоритмическая видимость. *Цифровое профессиональное присутствие* означает целенаправленно формируемую и подтверждаемую профессиональную репутацию специалиста в цифровых средах. Более того, в условиях широкого распространения автоматизированного рекрутинга именно характер и содержание цифрового присутствия во многом определяют первичную видимость кандидата для работодателя – ещё до какого-либо непосредственного взаимодействия сторон. В этом случае, *ИИ-опосредованная презентация компетенций* – это способность работника выстраивать убедительный профессиональный образ в условиях, когда первичная оценка кандидатов осуществляется алгоритмическими системами. В данном случае речь идёт не о подстройке под машину, а о понимании логики автоматизированного отбора и умении описывать собственный профессиональный опыт в категориях, одновременно значимых и для ИИ-системы, и для человека, принимающего окончательное решение о найме. Выделенная нами новая детерминанта конкурентоспособности *алгоритмическая видимость* характеризует позицию специалиста в рейтингах и рекомендательных системах платформ занятости, от которой непосредственно зависит частота и приоритетность его появления в результатах автоматизированного поиска. По мере распространения систем авторекрутинга управление алгоритмической видимостью превращается в самостоятельную профессиональную задачу, требующую понимания принципов работы соответствующих систем и осознанного управления своим цифровым профессиональным профилем.

Третий уровень конкурентоспособности, характеризующий структурное соответствие качества рабочей силы требованиям рынка труда, дополняется новыми профессиональными компетенциями. К числу новых детерминант третьего уровня, сформировавшихся под воздействием генеративного искусственного интеллекта, нами отнесены следующие. Первой из них выступает *ИИ-расширенная производительность* – способность работника системно использовать инструменты генеративного ИИ для увеличения объёма и качества работы при сохранении экспертного контроля над результатом. На наш взгляд, данная детерминанта характеризует не владение ИИ-инструментами как таковое, а умение выстраивать устойчивые человеко-машинные рабочие процессы, в которых каждая из сторон выполняет

ту часть задачи, для которой она объективно лучше приспособлена. Наряду с этим, второй детерминантой является *этическая ориентация в ИИ-среде* – готовность работника осуществлять профессиональную деятельность с осознанием этических последствий применения ИИ-инструментов: распознавать алгоритмическую предвзятость, нести персональную ответственность за решения, принятые с участием автоматизированных систем, и соблюдать профессиональные нормы в условиях, когда границы авторства и ответственности технологически размыты. Третьей, на наш взгляд, наиболее значимой, выступает *уникальная ценностная позиция работника* – совокупность профессиональных характеристик, принципиально не воспроизводимых ИИ-системами: воплощённый практический опыт, способность к межличностному влиянию, основанному на доверии, и моральная субъектность как готовность нести ответственность там, где алгоритм даёт лишь вероятностный ответ. Следовательно, именно эта детерминанта становится главным основанием незаменимости специалиста на рынке труда.

Заключение

Проведённое исследование позволило выявить и теоретически обосновать новые детерминанты конкурентоспособности рабочей силы, формирующиеся под воздействием генеративного искусственного интеллекта, а также дополнить авторскую трёхуровневую интегральную модель конкурентоспособности специалиста применительно к условиям современного технологического уклада.

Анализ отечественных и зарубежных исследований показал, что существующие теоретико-методологические модели конкурентоспособности рабочей силы сформированы в логике первой волны цифровизации и не отражают качественного перелома, произошедшего на рынке труда начиная с 2022–2023 годов. Эмпирический анализ показателей трансформации российского рынка труда подтверждает нарастающий компетентностный разрыв: к 2024 году число вакансий с требованием ИИ-компетенций выросло в семь раз по сравнению с 2021 годом, тогда как лишь 23 % работников прошли соответствующее обучение. Наибольшую уязвимость к автоматизации демонстрируют профессии с высокой долей стандартизированных когнитивных операций – бухгалтеры, юристы-консультанты, аналитики начального уровня.

Авторская интегральная трёхуровневая модель конкурентоспособности рабочей силы дополнена девятью новыми детерминантами: на первом уровне – не копируемые профессиональные компетенции, когнитивный капитал и адаптивный образовательный потенциал; на втором – цифровое профессиональное присутствие, ИИ-опосредованная презентация компетенций и алгоритмическая видимость; на третьем – ИИ-расширенная производительность, этическая ориентация в ИИ-среде и уникальная ценностная позиция работника. Принципиально важно, что предложенные детерминанты не заменяют, а дополняют базовую структуру модели, сохраняя её трёхуровневую логику.

Практическая значимость дополненной модели состоит в том, что она задаёт конкретные ориентиры для трёх групп субъектов рынка труда: работникам — понимание того, какие компетенции обеспечивают устойчивую конкурентную позицию в условиях ИИ; работодателям — новые критерии оценки и отбора персонала; образовательным организациям — основания для пересмотра компетентностных стандартов профессиональной подготовки.

Список литературы

1. Вирина И.В. Интегральная конкурентоспособность: новые вызовы для специалистов информационных технологий // *Лидерство и менеджмент*. – 2025. – Т. 12, № 6. – С. 1469–1482. – DOI 10.18334/lim.12.6.123340.
2. Збышко Б.Г., Степун А.Ф. Конкурентоспособность рабочей силы: научные и околонучные подходы к ее оценке // *Социально-трудовые исследования*. – 2023. – № 3 (52). – С. 17–28. – DOI 10.34022/2658-3712-2023-52-3-17-28.
3. Олейникова Н.С., Шевкунов Н.О. Когнитивные качества как детерминанты формирования конкурентоспособности работников // *Вестник Екатеринбургского института*. – 2024. – № 1 (65). – С. 68–73.
4. Вашаломидзе Е.В., Костюченко С.Б. Формирование конкурентоспособности работников современных организаций // *Экономика труда*. – 2024. – Т. 11, № 6. – С. 925–940. – DOI 10.18334/et.11.6.121248.

5. Колесникова О.А., Шрамко И.И. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Вопросы теории и практики // Регион: системы, экономика, управление. – 2025. – № 2 (69). – С. 162–172.
6. Масленникова Е.В., Антонова О.А. Оценка конкурентоспособных качеств молодежи на региональном рынке труда // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2025. – Т. 23, № 4. – С. 70–84. – DOI 10.24147/1812-3988.2025.23(4).70-84.
7. Кондратьев Р.А. Влияние цифровых навыков на конкурентоспособность рабочей силы на региональных рынках труда в современных условиях // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2025. – № 1. – С. 14–22. – DOI 10.18137/RNU.V9276.25.01.P.014.
8. Садинова А.Т. Развитие онлайн-образования как фактор повышения конкурентоспособности рабочей силы в цифровой экономике // Цифровая экономика глазами студентов: материалы V Международной научной конференции, Казань, 16 мая 2025 года. – Казань: ИП Сагиев А.Р., 2025. – С. 1039–1042.

References

1. Virina I.V. Integral'naya konkurentosposobnost': novye vyzovy dlya specialistov informacionnyh tekhnologij // Liderstvo i menedzhment. – 2025. – Т. 12, № 6. – С. 1469–1482. – DOI 10.18334/lim.12.6.123340.
2. Zbyshko B.G., Stepus' A.F. Konkurentosposobnost' rabochej sily: nauchnye i okolonauchnye podhody k ee ocenke // Social'no-trudovye issledovaniya. – 2023. – № 3 (52). – С. 17–28. – DOI 10.34022/2658-3712-2023-52-3-17-28.
3. Olejnikova N.S., Shevkunov N.O. Kognitivnye kachestva kak determinanty formirovaniya konkurentosposobnosti rabotnikov // Vestnik Ekaterininskogo instituta. – 2024. – № 1 (65). – С. 68–73.
4. Vashalomidze E.V., Kostyuchenko S.B. Formirovanie konkurentosposobnosti rabotnikov sovremennyh organizacij // Ekonomika truda. – 2024. – Т. 11, № 6. – С. 925–940. – DOI 10.18334/et.11.6.121248.
5. Kolesnikova O.A., Shramko I.I. Konkurentosposobnost' molodezhi na rynke truda. Voprosy teorii i praktiki // Region: sistemy, ekonomika, upravlenie. – 2025. – № 2 (69). – С. 162–172.
6. Maslennikova E.V., Antonova O.A. Ocenka konkurentosposobnyh kachestv molodezhi na regional'nom rynke truda // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika. – 2025. – Т. 23, № 4. – С. 70–84. – DOI 10.24147/1812-3988.2025.23(4).70-84.
7. Kondrat'ev R.A. Vliyanie cifrovyyh navykov na konkurentosposobnost' rabochej sily na regional'nyh rynkah truda v sovremennyh usloviyah // Vestnik Rossijskogo novogo universiteta. Seriya: Chelovek i obshchestvo. – 2025. – № 1. – С. 14–22. – DOI 10.18137/RNU.V9276.25.01.P.014.
8. Sadinova A.T. Razvitie onlajn-obrazovaniya kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti rabochej sily v cifrovoj ekonomike // Cifrovaya ekonomika glazami studentov: materialy V Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii, Kazan', 16 maya 2025 goda. – Kazan': IP Sagiev A.R., 2025. – С. 1039–1042.

Статья поступила в редакцию: 25.05.2026

Received: 25.05.2026

Статья принята к публикации: 22.06.2026

Accepted: 22.06.2026