Процесс формирования ассортимента включает решение комплекса вопросов, касающихся конкретных товаров и товарных серий, а также определения оптимального соотношения между уже зарекомендовавшей себя продукцией и новинками. При этом необходимо учитывать ценовые параметры, требования к качеству, гарантийные обязательства и уровень сервиса, а также стратегическую роль производителя – будет ли он выступать лидером в разработке инновационных продуктов или последует за конкурентами. Базовым этапом формирования ассортимента выступает разработка ассортиментной концепции, представляющей собой целенаправленное построение оптимальной товарной структуры. Такая концепция должна учитывать, с одной стороны, потребительские предпочтения целевых групп, а с другой – необходимость эффективного использования имеющихся ресурсов (сырьевых, технологических, финансовых) для минимизации издержек.

На практике формированию ассортимента часто не уделяется достаточного внимания: предприятия-производители слабо реагируют на колебания потребительского спроса, а торговые организации не оказывают должного влияния на структуру и номенклатуру выпускаемой продукции. Взаимодействие между производителями и розничными сетями остается фрагментарным, хотя именно согласованность промышленного и торгового ассортимента во многом определяет конкурентоспособность и прибыльность обеих сторон. Дополнительными факторами, снижающими эффективность реализации, выступают недостаточная рекламная активность и пренебрежение визуальным мерчандайзингом (оформлением торговых залов). Рекламные средства – от газет и телевидения до наружной и прямой рекламы – являются основным каналом информирования потребителей о расширении ассортимента и появлении новинок, поэтому их грамотное использование приобретает критическое значение. Наконец, важным резервом повышения эффективности служит своевременное сокращение ассортиментных позиций, пользующихся низким спросом: исключение неликвидов позволяет минимизировать потери и высвободить ресурсы для развития более перспективных товарных групп [3].

Таким образом, мы рассмотрели ассортиментную политику как ключевой элемент конкурентной стратегии предприятия, направленный на формирование оптимальной товарной структуры для целевых рыночных сегментов. Проанализировали, что особое внимание уделяется специфике реализации ассортиментной политики в Республике Беларусь в условиях действия факторов импортозамещения, государственного регулирования и требований ЕАЭС.

Литература

1. Кожевникова, С. Ю. Ассортиментная политика предприятий / С. Ю. Кожевникова, Е. В. Чернорез. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербург. гос. эконом. ун-т, 2018. – 138 с.
2. Рекомендации по насыщению внутреннего рынка товарами отечественного производства : производителям. / Мин-во антимонопол. регулирования и торговли Респ. Беларусь. – URL: https://www.mart.gov.by/news/novost/rekomendatsii-po-nasyshcheniyu-vnutrennego-rynka-tovarami-otechestvennogo-proizvodstva-proizvoditelya/ (дата обращения: 07.03.2026).
3. Шоломицкая, А. А. Направления совершенствования ассортиментной политики организации для повышения эффективности реализации продукции / А. А. Шоломицкая, М. И. Лисовский // Стратегии развития науки : сб. ст. III Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 23 мая 2022 г. – М. : НИЦ Толмачево, 2022. – С. 101–105.

УДК 004.8:331.5:378

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА СОВРЕМЕННЫЙ IT-РЫНОК ТРУДА

Д. С. Почивалов, И. Д. Паталах

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель А. О. Шкабарина

Исследовано воздействие искусственного интеллекта (ИИ) на структуру IT-рынка. Проанализирована трансформация востребованных компетенций, изменение динамики най-

ма начинающих специалистов и формирование новых профессиональных ниш. На основе данных 2025 г. Сформулированы рекомендации по адаптации системы высшего образования.

Ключевые слова: ИИ, IT-рынок труда, junior-разработчики, MLOHs, IT-образование, API-экономика.

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE MODERN IT LABOR MARKET

D. S. Pochivalov, I. D. Patalakh

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor A. O. Shkabarina

The paper explores the impact of artificial intelligence (AI) on the structure of the IT market. It analyzes the transformation of required competencies, shifts in hiring dynamics for entry-level specialists (juniors), and the emergence of new professional niches. Based on 2025 data, recommendations for the adaptation of the higher education system are formulated.

Keywords: AI, IT labor market, junior developers, MLOps, IT education, API-economy.

IT-рынок достаточно молодой рынок по сравнению с другими, такими как промышленный, энергетический или финансовый. Он сложился лишь во второй половине XX века и с самого начала в отличие от других рынков он больше подвержен влиянию технологических прорывов. Сегодня IT-рынок переживает масштабную трансформацию, вызванную внедрением генеративного ИИ. Использование ИИ-инструментов стало массовым: согласно опросам 2025 г., ежедневно или еженедельно их используют 75 % специалистов [5]. В таблице систематизированы основные инструменты и задачи, делегируемые ИИ.

Использование ИИ в повседневной работе специалистов

Категория/Инструменты	Основные задачи
Генеративные ассистенты (Cursor, GitHub Copilot, Claude)	Написание шаблонного кода, автодополнение, проведение Code Review сгенерированного кода
QA и поддержка (специализированные ассистенты)	Тестирование типовых сценариев, генерация базовых тест-кейсов, анализ логов, документирование, первичная отладка и создание самовосстанавливающихся автотестов
Инфраструктура и данные (Pinecone, Weaviate)	Оперирование семантическим смыслом данных через векторные хранилища, подготовка и очистка датасетов в реальном времени
Архитектурные решения (RAG-архитектуры, API-интеграции)	Проектирование систем для точной подачи внешних дан-ных в модель, безопасная связка нейросетей с корпоративным ПО через API, минимизация «галлюцинаций»
Методология работы (промпт-инжиниринг)	Оптимизация взаимодействия с ИИ-агентами, формиро-вание точных запросов для решения прикладных задач

Несмотря на дискуссии о массовой замене людей, исследование Goldman Sachs (2025) не находит прямых доказательств того, что сокращения штата связаны исключительно с ИИ; зачастую это следствие оптимизации расходов из-за экономических циклов [3]. Тем не менее качественная структура найма претерпевает серьезные изменения. Исследование, выполненное экономистами Гарвардской школы бизнеса на выборке из 62 млн профилей работников и опубликованное в рабочем докладе «Generative AI and the Nature of Work» (2025), показало, что в компаниях, активно внедряющих генеративный ИИ, занятость начинающих специалистов снижается в среднем на 9–10 % в течение шести кварталов, тогда как занятость Senior-разработчиков практически не меняется [4]. При этом важно видеть двойственный характер происходящего: с одной стороны, сокращается потребность в рутинных операциях, которые ИИ выполняет все увереннее, – генерация базовых тест-кейсов, анализ

логов, написание шаблонного кода и документирование. С другой стороны, возникает новый, ранее не существовавший спрос на Junior специалистов, обладающих навыками эффективной работы с ИИ-ассистентами вроде GitHub Copilot или Cursor и способных выполнять качественный Code Review сгенерированного кода. В наибольшей степени автоматизация затронула ручное тестирование (QA): ИИ действительно хорошо справляется с проверкой типовых сценариев и самовосстанавливающимися автотестами, что привело к заметным сокращениям в этом сегменте, однако полной замены человека не происходит, поскольку нейросети не способны учитывать бизнес-контекст и эмпатию конечного пользователя. Вместе с тем у этого процесса есть тревожный долгосрочный аспект: сегодняшние Junior – это кадровый резерв для подготовки завтрашних Senior-инженеров и технологических лидеров, и даже частичное перекрытие канала притока новых талантов способно через 5–10 лет создать вакуум экспертизы на верхних уровнях. Вероятнее всего, рынок отреагирует не полной остановкой найма начинающих разработчиков, а существенным замедлением его роста и ужесточением требований к компетенциям: «ИИ-ассистированная продуктивность» превращается в базовую грамотность, а критическое мышление становится единственным барьером против ошибок, допущенных искусственным интеллектом.

Данные процессы являются частью более масштабной «капиталоемкой трансформации» IT-рынка [6]. Инвестиционный спрос смещается от прикладного ПО (SaaS) в сторону инфраструктуры и платформ для обучения ИИ-моделей (IaaS/PaaS). Согласно Stanford AI Index 2025, экспоненциальный рост затрат на обучение моделей привел к формированию «API-экономики»: большинство компаний теперь не разрабатывают нейросети с нуля, а подключаются к мощностям нескольких технологических гигантов, таких как Microsoft, Google и Amazon [6].

На фоне этой трансформации кристаллизуются новые профессиональные роли, востребованность которых подтверждается экономическими показателями 2025 года:

MLOps-инженеры – рост заработных плат на 23 % в годовом исчислении;

1) специалисты по Explainable AI (XAI) – рост зарплат на 18 %;

2) архитекторы ИИ-решений – проектирование систем на базе RAG-архитектур для интеграции внешних данных в модели;

3) специалисты по этическому аудиту: необходимость контроля в условиях жесткого регулирования (например, EU AI Act) [1].

Столь динамичное обновление технологий ведет к стремительному устареванию классической модели образования. Знания, полученные студентами на младших курсах, к моменту выпуска могут быть частично автоматизированы. В сложившихся условиях университетам необходимо сместить акцент с ручного написания кода на навыки аудита ИИ-генерации, развитие критического мышления и внедрение модулей по промпт-инжинирингу и MLOps. Ключевым фактором конкурентоспособности выпускника становится не просто владение конкретным языком программирования, а способность к непрерывному самообучению и эффективному взаимодействию с ИИ-агентами.

Подводя итог, можно утверждать, что искусственный интеллект перестал быть вспомогательным инструментом и стал структурным фактором, трансформирующим бизнес-модели и требования к человеческому капиталу в IT-сфере [2]. Текущие изменения на рынке труда характеризуются не массовым вытеснением человека, а качественным перераспределением ролей: рутинные операции автоматизируются, высвобождая ресурс для сложных архитектурных задач, но одновременно создавая «барьер входа» для начинающих специалистов.

Литература

1. Высшее образование в IT: трамплин или преграда? // Habr. – 2025. – URL: https://habr.com/ru/companies/yandex_praktikum/articles/911586/ (дата обращения: 25.03.2026).
2. Гридина, В. В. Искусственный интеллект и современный рынок труда в сфере информационных технологий / В. В. Гридина // Философия и социально-гуманитарные науки: материалы / Самар. гос. техн. ун-т. – Самара, 2025. – С. 2–5. – URL: https://sfk-mn.ru/PDF/20SCSK224.pdf (дата обращения: 25.03.2026).
3. Нейросети в IT: как рынок труда изменится под влиянием искусственного интеллекта // Forbes.ru: – 2024. – 7 мая. – URL: https://blogs.forbes.ru/2024/05/07/nejroseti-v-it-kak-rynok-

truda-izmenitsja-pod-vlijaniem-iskusstvennogo-intellekta/ (дата обращения: 25.03.2026).
4. Deming, D. Generative AI and the Nature of Work / D. Deming, C. Ong, L. H. Summers; Harvard Business School. – Boston, MA, 2025. – (Working Paper 25-021). – URL: https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/25-021_491efe26-e444-4e02-b58e-f27300cde12f.pdf (date of access: 25.03.2026).
5. Stack Overflow Developer Survey 2025 / Stack Overflow. – 2025. – URL: https://survey.stackoverflow.co/2025/ (date of access: 25.03.2026).
6. Stanford University. The AI Index 2025 Annual Report / Stanford Institute for Human-Centered AI (HAI). – Stanford, CA, 2025. – URL: https://hai.stanford.edu/ai-index/2025-ai-index-report (date of access: 30.03.2026).

УДК 005.95/.96-027.543:658

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

О. Д. Шинкевич, Т. В. Ядченко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель И. В. Рачкова

Проведен анализ современных систем управления персоналом, сформировавшихся в ведущих мировых экономических центрах. Исследованы механизмы адаптации зарубежных HR-технологий (грейдирование, аутстаффинг, управление по целям) в практику предприятий Республики Беларусь. Особое внимание уделено трансформации кадровой политики в условиях цифровизации и необходимости сохранения социальной стабильности трудовых коллективов. Статья базируется на актуальных исследованиях, опубликованных в ведущих научных периодических изданиях.

Ключевые слова: управление персоналом, зарубежный опыт, сравнительный менеджмент, мотивация труда, корпоративная культура, цифровизация HR, система грейдирования, эффективность организации.

FOREIGN EXPERIENCE IN PERSONNEL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

O. D. Shinkevich, T. V. Yadchenko

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor I. V. Rachkova

This paper analyzes modern HR management systems developed in leading global economic centers. It explores the mechanisms for adapting foreign HR technologies (grading, outstaffing, and management by objectives) to the practices of Belarusian enterprises. Particular attention is paid to the transformation of HR policies in the context of digitalization and the need to maintain social stability in workforces. The paper is based on relevant research published in leading scientific journals.

Keywords: Human resources management, international experience, comparative management, labor motivation, corporate culture, HR digitalization, grading system, organizational effectiveness.

В современной парадигме экономического развития человеческие ресурсы рассматриваются как один из ключевых факторов конкурентоспособности предприятия. Эффективность деятельности организации определяется не только уровнем используемых технологий и объемом капитала, но и тем, насколько рационально и результативно осуществляется