



Переход

Как пережить кризис, не потеряв себя

Ольга Афанасьева

Ольга Афанасьева

Переход

<https://litres.ru/73997249>

SelfPub; 2026

Аннотация

Вам за сорок? Вас уволили? Или вы просто чувствуете, что бежите по кругу, который больше не приносит радости? Значит, вы на пороге перехода.

Мы живем в эпоху, где фетишизируют молодость, а опытных специалистов незаметно вытесняют. Медицина подарила нам еще 30 лет жизни, но корпоративный мир скептически смотрит на людей под пятьдесят.

Эта книга — ваша карта в период шторма. Она для тех, кто стоит на пороге перехода и боится потерять не только доход, но и себя.

Забудьте про мотивационную жвачку. Здесь нет советов «просто полюби себя» или «начни всё с нуля в 50». Только честный разговор, подкрепленный нейронаукой, реальной психологией перехода и практикой.

Вы узнаете, как превратить кризис возраста в профессиональное преимущество, почему трудоголизм и гонка за успехом — это зависимость, а не добродетель. И когда нужно уйти самому, чтобы сохранить достоинство и не потерять себя.

Переход неизбежен, но он не обязан быть катастрофой. Это может быть началом вашего самого осознанного этапа.

Содержание

Введение	10
Уйти красиво: Шарль де Голль	15
Глава 1. Фетишизация юности и эйджизм	16
Под дамокловым мечом	18
Страх увольнения	20
Две стратегии в ожидании увольнения: цепляться или готовиться	23
Стратегия первая. Цепляться: иллюзия контроля	23
Стратегия вторая. Готовиться: тихая сила	27
Конец ознакомительного фрагмента.	34

Ольга Афанасьева

Переход

Оглавление

Введение

Уйти красиво: Шарль де Голль

Глава 1. Фетишизация юности и эйджизм

Под дамокловым мечом

Страх увольнения

Две стратегии в ожидании увольнения: цепляться или го-

товиться

Стратегия первая. Цепляться: иллюзия контроля

Стратегия вторая. Готовиться: тихая сила

Подушка безопасности — запасной аэродром

Что можно делать уже сейчас, не бросая основной работы

Авито как конструктор профессии

Бесплатное переобучение

Практика: ваши скрытые активы

Дауншифтинг: когда увольнение становится освобожде-

нием

Формы дауншифтинга: от мягкой до радикальной

Глава 2. Признаки перехода

Про американского боксера Джо Луиса (один лишний бой)

Глава 3. От спринтера к архитектору

Два интеллекта: спринтер и марафонец

Иллюзия «вечного пика»

Модель перехода: как перестроить карьеру под опыт

Практика: ваши скрытые активы

Упражнение «Три суперсилы»

Вопросы для дневника

Мини-кейс: от кода к каркасу

Резюме

Глава 4. Золотая клетка успеха

Дофамин, беговая дорожка и внешняя валидация

Фрэнсис Бэкон: карьера рухнула, а жизнь началась

Иллюзия «у меня нет выбора»

Кафка (работа как побег от себя)

Как сойти с дорожки

Туда ли вы идете?

Упражнение «Декларация достаточности»

Мини-кейс: от топ-менеджера к консультанту

Резюме

Глава 5. Искусство отказа

Культура накопительства и страх потери

Клетка для души

Разбор желаний

Мини-кейс: от коллекции к присутствию

Вопросы для дневника

Практика присутствия

Глава 6. Уход со сцены: почему так пугает профессиональ-

ный спад

Почему конец карьеры воспринимается как смерть

У страха много лиц

Город Бессмертных: бесконечная жизнь без цели

Андрей Тарковский: уйти, чтобы не повториться

Иллюзия наследия vs реальность надгробной речи

Memento professionalis: как встретиться с упадком без паралича

Почему зрелость не стоит переживать в одиночку

Духовный горизонт: поиск смысла за пределами должностной инструкции

Карта страха, черновик надгробной речи, проверка связей

Упражнение 1. Карта страха небытия

Упражнение 2. Черновик надгробной речи

Упражнение 3. Проверка связей

Мини-кейс: от директора к собеседнику

Глава 7. Из трещин льется свет

Почему мы прячем слабость даже от себя

Фрида Кало: тело как свидетельство

Нейрохимия доверия: как открытость перестраивает мозговые сети

Зачем природе нужны печаль и боль

Антуан де Сент-Экзюпери: одиночество как инструмент

Как быть уязвимым, не сжигая мосты

Упражнение 1. «Инвентаризация масок»

Упражнение 2. «Правило 30% открытости»

Вопросы для дневника

Глава 8. Между берегами: как пережить переход, не потеряв себя

Сервантес: начать заново после поражения

Иллюзия «кризиса среднего возраста» и реальность перезагрузки

Трехфазная модель здорового перехода

Как не застрять в прошлом

Навигатор по лиминальности

Упражнение 1. «Карта идентичности»

Упражнение 2. «Дневник дрейфа»

Вопросы для саморефлексии

Мини-кейс: от пустоты к ритму

Глава 9. Деньги и смысл: как перестать измерять себя зарплатой

Вопросы для дневника

Что делать с деньгами во время перехода

Диоген и Александр Македонский

Инженер цветочных дел

Гобсек и Плюшкин: когда деньги становятся не средством, а целью

Две правды о деньгах и возрасте

Второй акт: не финал, а начало

Аннотация

Вам за сорок? Вас уволили? Или вы просто чувствуете,

что бежите по кругу, который больше не приносит радости? Значит, вы на пороге перехода.

Мы живем в эпоху, где фетишизируют молодость, а опытных специалистов незаметно вытесняют. Медицина подарила нам еще 30 лет жизни, но корпоративный мир скептически смотрит на людей под пятьдесят.

Эта книга — ваша карта в период шторма. Она для тех, кто стоит на пороге перехода и боится потерять не только доход, но и себя.

Забудьте про мотивационную жвачку. Здесь нет советов «просто полюби себя» или «начни всё с нуля в 50». Только честный разговор, подкрепленный нейронаукой, реальной психологией перехода и практикой.

Вы узнаете, как превратить кризис возраста в профессиональное преимущество, почему трудоголизм и гонка за успехом — это зависимость, а не добродетель. И когда нужно уйти самому, чтобы сохранить достоинство и не потерять себя.

Переход неизбежен, но он не обязан быть катастрофой. Это может быть началом вашего самого осознанного и свободного этапа. Откройте книгу и сделайте первый шаг.

Если ты хочешь перемену в будущем — стань этой переменной в настоящем.

Махатма Ганди (1869–1948)

Введение

Это книга — для тех, кто стоит на пороге перехода. Что это такое? В психологии под переходом обычно понимают возрастной или личностный кризис или кардинальную смену деятельности под давлением обстоятельств. Мы переходим от одного жизненного этапа к другому, и в этом процессе наша идентичность меняется. Такой переход — это разрушение старой жизни и необходимость (часто вынужденная) жить по-новому.

Классические стадии перехода:

1. Отделение: отказ от старых ролей и привычек.
2. Лиминальность (неопределенность): человек застревает в периоде, когда старое уже ушло, а новое еще не сформировано.
3. Интеграция: вы принимаете изменения и пытаетесь адаптироваться к ним.

Эти три стадии мы будем проживать вместе на страницах книги. Сначала — отделение от привычной жизни, потом — лиминальность, то самое застревание между двух миров. И, наконец, интеграция, когда вы адаптируетесь к новому.

За всю жизнь мы переживаем несколько переходов, связанных с возрастом. Это подростковый возраст (12–18 лет), кризис четверти жизни (20–25 лет), кризис 30 лет (28–33 года), кризис среднего возраста (40–45 лет), кризис 50 лет (50–

55 лет) и кризис пожилого возраста (60–65 лет и старше). Сегодня мы живем в условиях высокой турбулентности, когда на возрастные кризисы накладываются технологические и геополитические изменения. Люди, независимо от возраста, все чаще сталкиваются с ситуацией, когда актуальное и значимое перестает иметь значение, а новые ценности еще не появились. Особенно тяжела эта повышенная турбулентность в возрасте от 40 до 65 лет и старше, но в принципе она касается всех, особенно в том, что касается профессиональной деятельности — проще говоря, вашей работы.

В этой книге мы не будем касаться переходов, затрагивающих личную жизнь и отношения, — об этом написано огромное количество прекрасных работ. Поговорим о том, что нужно делать, когда земля уходит из-под ног.

В пятьдесят лет вам впервые предлагают «стать наставником» — не потому что вы плохой специалист, а потому, что вы «слишком опытны для операционки». В пятьдесят два вас вежливо просят «поделиться видением», но не принимать решений. В пятьдесят восемь вы смотрите в зеркало и понимаете: подъем в шесть утра дается вам уже не так легко, как десять лет назад. Хочется поспать еще час-другой. И дело не в лени, а в биологии. Нервная система перестраивается на новый лад в соответствии с возрастом. Это значит, что вы на пороге перехода во второй акт. Вы прожили первый на пике возможностей и желаний, но он закончился, потому что все кончается. Во втором акте гонкам места нет.

Культура успеха постоянно подталкивает к тому, чтобы быть на пике. Но пик — это не вершина горы, а перевал. Что, если природа не отнимает у вас силу, а меняет ее форму? И, возможно, самый смелый поступок после 50 — не цепляться всеми силами за прежнего себя, а вовремя отпустить? Может, то, за что мы цепляемся, давно стало балластом?

В некоторых профессиях первые признаки упадка начинаются между 30 и 50 годами. Особенно это заметно в спорте: к примеру, пик достижений среди многих спортсменов приходится на 20–30 лет. К 30 годам многие спортсмены стараются получить другую профессию, если не хотят всю жизнь быть тренерами в детской спортивной школе. Если вы не спортсмен, времени на подготовку к переходу у вас больше, но так или иначе он все равно произойдет.

Эта книга — о том, как перестать сопротивляться естественному ходу вещей и использовать его с максимальной отдачей.

Эта книга написана для вас, если вам от 40 до 65 лет, и вы: чувствуете, что прежние стратегии работы и жизни дают меньше результата, но больше усталости;

замечаете, что молодые коллеги осваивают новое быстрее, но зато вы видите то, чего они еще не замечают;

боитесь, что без должности, статуса или графика вы станете никем;

хотите перейти к следующему этапу не с ощущением потери, а с чувством свободы.

В книге нет мотивационных лозунгов, требующих «выкладываться на 200%». Нет в ней и советов инвестировать в себя, купив какой-нибудь курс. Но это не значит, что она полна безысходности и отчаяния. Выход есть, но он не в том, чтобы не отстать от молодых. Здесь нет обещаний вернуть молодость мозга за 21 день, потому что молодость, увы, не возвращается. Не стоит игнорировать биологию, рынок труда и реальность: мы все стареем, и никуда от этого не деться. Поэтому не стоит тратить силы, чтобы бежать туда, где вас уже не ждут.

Мы пойдем по пути, который проверен нейронаукой, психологией взросления, организационными исследованиями и тысячами реальных карьерных переходов 2020–2026 годов.

От спринтера к марафонцу. Почему снижение подвижного интеллекта — не поломка, а приглашение к кристаллизованному опыту, тому, который вы накопили за всю свою жизнь. Как перестроить карьеру под то, что вы умеете намного лучше молодых.

Золотая клетка успеха. Почему трудоголизм и зависимость от достижений маскируются под «амбиции». Как перестать бежать по кругу, где финишная ленточка все время отодвигается.

Искусство вычитать. Почему западная культура учит нас приумножать, а восточная — вычитать.

Уход со сцены. Почему профессиональный спад мы считаем чем-то вроде смерти. Как встретиться со страхом небы-

тия.

Трещины впускают свет. Почему уязвимость строит мосты, а броня оставляет в одиночестве. Как признание слабости становится инструментом влияния и эмпатии.

Между берегами. Что такое лиминальность, почему мозг в переходный период не ломается, а перенастраивается. Как пережить фазу «уже не тот, еще не этот» без паники.

Шаг вперед, а не отступление. Как совершить переход самим, отличить терпение от пассивности и выбрать путь, который не требует доказательств.

Каждая глава содержит: живой кейс, научный контекст (нейропластичность, геронтология, трудовая адаптация, экзистенциальная психология), разбор иллюзий, модель перехода, практическое упражнение и резюме. Читайте последовательно или выбирайте то, что откликается прямо сейчас.

Уйти красиво: Шарль де Голль

В апреле 1969 года Шарль де Голль, президент Франции, герой Сопротивления, архитектор Пятой республики, проиграл референдум о реформе Сената и местных органов власти. Он не стал бороться за каждый процент. Не стал искать коалиции. Не стал цепляться за кресло. Написал короткое письмо: «Je cesse d'exercer my fonctions» — «Я прекращаю исполнять свои обязанности». Уехал в Коломбе-ле-Дез-Эглиз, занимался мемуарами, гулял, принимал немногих визитеров. Умер через год — спокойно и с достоинством.

Помимо прочих заслуг, де Голля помнят и за то, что он знал, как вовремя уйти. Он понимал: оставаться на сцене после того, как зал перестал слушать — это инерция. Лучше уйти с достоинством.

Мы живем в культуре, которая боится финалов. Нам кажется, что уход равен поражению. Но история, нейронаука и психология взросления говорят иное: самые устойчивые и удовлетворенные люди после 50 не держатся за прошлое. Они вовремя меняют оптику.

Эта книга рассказывает о переходах от одной части жизни к другой. О том, как перестать бежать за поездом, который уже ушел, и построить свой вокзал. Может, у вас уже нет прежней скорости, зато вы видите то, что молодые еще не замечают. Пришло время перехода ко второму акту.

Глава 1. Фетишизация юности и ЭЙДЖИЗМ

Современная эпоха одновременно фетишизирует молодость и продлевает жизнь. Медицина дает дополнительные десятилетия. Рынок труда требует от людей под пятьдесят скорости двадцатипятилетних.

В современном мире незаметно укоренился стереотип: стареть как будто стыдно. Фетишизация молодости стала негласным культом, в котором юность становится единственным правильным возрастом, а каждая новая морщинка вдруг начинает казаться личной ошибкой, а не закономерным явлением. Культура будто предлагает нам быть вечно юными. Молодость и красота транслируются фильмами, сериалами, книгами, и в этом нет ничего удивительного: зритель любит красивую картинку. Но когда перестаешь ей соответствовать, это не может не тревожить.

Модный (и жестокий) тренд с использованием ИИ — сравнение возрастных изменений известных актеров и актрис «Тогда и сейчас». В видеороликах 25-летние звезды в расцвете красоты и славы превращаются в 60-70-80-летних: морщинистых, с деформированными лицом и шеей, пигментными пятнами и прочими признаками старения. Или наоборот: 80-летняя женщина снимает маску, а под ней об-

наруживается девочка-подросток с лучистыми глазами и сияющей кожей. Время не щадит никого...

Постепенно рождается тихая геронтофобия — панический, часто неосознанный страх перед тем, что время неумолимо. Вдруг становится страшно не столько потерять здоровье, сколько потерять «товарный вид». Это особенно страшно для людей в публичном пространстве: актеров, тележурналистов, телеведущих. Далеко не все они становятся невостребованными с возрастом, но страх уйти с публичной сцены свойствен многим из них. На психологическом уровне это выливается в так называемый «Синдром Дориана Грея» — навязчивое желание любой ценой заморозить время. Мы начинаем бояться зеркал не из-за внешности, а из-за того, что они напоминают о беге секунд. Индустрия красоты успешно пользуется этим страхом. Невероятное разнообразие кремов, уколов и процедур обещает чудо вечной молодости.

Слава богу, появляются новые здоровые тенденции. Потихоньку приходит понимание продуктивного долголетия — что старость может быть активной, наполненной, здоровой и даже щедрой. Это не «доживание», а новая, интересная глава. Естественное старение перестает быть дефектом, который нужно прятать. Оно становится частью уникальной истории человека.

Под дамокловым мечом

Страх перед старением просачивается и в работу. На рынке труда существует скрытый эйджизм: опытных сотрудников отодвигают в сторону, будто после 45–50 лет человек уже не способен учиться новому. А с выходом на пенсию от них и вовсе стараются избавиться. Так происходит далеко не везде, и работодатели не декларируют открыто ограничения по возрасту. Многие руководители ценят опыт сотрудника и надежность, и его возраст, если он справляется со своими обязанностями лучше молодых специалистов, их не смущает. Но иногда предпенсионный и наступление пенсионного возраста становится благовидным предлогом обновить кадровый состав, и человека тихо выживают с рабочего места, поскольку законно в связи с выходом на пенсию нельзя. В ожидании этого страшного момента живут многие зрелые люди.

Дома это выливается в глубокие личные кризисы. Человек может чувствовать себя одиноким и ненужным, потому что общество транслирует ценность только одного периода жизни — активного, «розовощекого» и короткого. Непринятие себя — вот тихая драма многих зрелых лет.

Тема эйджизма на рынке труда — это, пожалуй, самый болезненный нерв в культуре вечной молодости. Здесь страх касается не просто внешности, а нашего места в жизни, независимости и чувства собственной значимости.

У специалиста к 45-50 годам — огромный опыт, десятки успешных проектов, умение решать сложные задачи без суеты. Но если он ищет новую работу, ему в нескольких местах могут отказать из-за возраста (без объяснения причин). Но он понимает причину. Некоторые работодатели пытаются мягко намекнуть: а впишетесь ли вы в молодой динамичный коллектив? а сможете ли вы научиться новому?

За этими фразами стоит стереотип: старую собаку новым трюкам не научишь, после определенного возраста человек становится необучаемым. Но это не так: мозг с возрастом не превращается в бетонную стену. Исследования говорят обратное: зрелый мозг прекрасно адаптируется, просто делает это иначе — осознаннее, глубже, без суетливых прыжков.

Страх увольнения

Для многих людей после 50 самый настоящий кошмар — это сокращение. Или реструктуризация, или переход на новую модель управления. Все это означает грядущее увольнение.

Этот страх заставляет скрывать истинный возраст в резюме (убирать ранние даты окончания вуза, менять год рождения, убирать из резюме первые места работы и даты трудоустройства). Многие пытаются создать образ вечного подростка, чтобы не выглядеть «слишком старыми»: носить джинсы и кроссовки, молодежные принты и цвета, краситься поярче, стричься помоднее. И, что намного хуже, соглашаться на любую зарплату, лишь бы не вылететь.

В IT, маркетинге, рекламе, медиа человек в годах чувствует себя лишним, даже если он сам придумал эту отрасль 20 лет назад.

И вот случилось страшное: человека увольняют. Не потому что он плохо работает, а потому что он «дорогой», «немодный» или «не такой гибкий». Сначала он ищет работу с прежней уверенностью, рассылая резюме и откликаясь на вакансии — в ответ тишина. Потом начинает сомневаться: «А может, я и правда уже не гожусь?» Потом он уже боится рассылать резюме, предчувствуя молчание или отказ, потому что и то, и другое бьет по самооценке. Приходит ужас-

ное чувство, что твоя жизнь как специалиста закончилась, а жить и платить по счетам еще лет 20–30.

И все это время общество продолжает транслировать: «Вот молодец — в 30 лет уже директор!» А про 55-летнего профессионала, который еще вчера построил сложнейшую систему, никто не говорит. Он постарел и стал невидимым.

Многие молодые руководители стремятся избавиться от сотрудников в возрасте, считая, что таким образом проявляют стратегическое мышление и решительность. На самом деле они совершают глупость с экономической точки зрения. Компании выбрасывают на свалку мудрость и спокойствие (человек в возрасте реже паникует и реже совершает глупых ошибок). Кроме того, молодой специалист уйдет за обещанием «хайпа», а зрелый — останется на годы. Глубина знаний опытного специалиста уже работает не первый год, а быстрая обучаемость молодого сотрудника не заменит 25 лет практики. Но часто рациональные аргументы разбиваются об иррациональный страх перед старостью. Проще нанять трех неопытных зумеров, чем одного 55-летнего мастера.

Потихоньку появляются островки здравого смысла. Некоторые компании не страдают возрастными стереотипами. Они предлагают опытным сотрудникам наставничество и другие варианты.

В любом случае вам пора перестать бояться. Перестать верить в миф, что ценность человека заканчивается в тот момент, когда его лицо покрывается морщинами. Работа — это

не подиум, а способность приносить пользу. И с возрастом эта способность не исчезает.

Вас уволили, или вы накануне увольнения, или сами чувствуете, что становится тяжеловато. Это не означает, что жизнь кончена. Вы просто на пороге перехода. И важно правильно его совершить.

Две стратегии в ожидании увольнения: цепляться или готовиться

Никто не хочет думать о худшем. Но иногда оно случается, независимо от того, думаете вы о нем или нет. Наступает время, когда даже самому убежденному страусу, который не вынимает голову из песка, становится ясно: скоро придется уходить. Что делать, как себя вести? В такой ситуации есть две стратегии.

Стратегия первая. Цепляться: иллюзия контроля

Это самая естественная, самая человеческая реакция. Человек чувствует, что почва уходит из-под ног. Он хватается за все, чтобы удержаться. Как это может выглядеть?

Он приходит на работу раньше всех и уходит позже всех, даже если переработки не оплачиваются. Соглашается на любые поручения, даже унижительные. Перестает возражать начальству — никогда, ни в каких ситуациях, даже если оно переходит границы дозволенного. Держит свое мнение при себе.

Человек, цепляющийся за работу, не берет больничные и

отпуска. Он опасается, что без него поймут, что не так уж он и нужен. Он улыбается, терпит, сдерживается. Молчит.

Почему люди так цепляются за работу, которая давно превратилась в орудие пытки, не приносит удовлетворения, вызывает хронический стресс?

Причины могут быть разными. Необходимость выплачивать ипотеку, кредиты, больные родители, отсутствие «подушки безопасности» — а ее нет у большинства, независимо от зарплаты. Человеку кажется, что с увольнением он потеряет все. Он останется без жилья, дети — без образования, жена уйдет (муж сбежит) и так далее.

Офисная культура — особая среда, где зависимость от начальства достигает почти ритуальных форм. На производстве, конечно, есть свои интриги, на уровне мастеров или начальников цехов. Но среди рабочих цепляние за место происходит редко. Хорошие сварщики сейчас зарабатывают больше иных топ-менеджеров. В офисах персонал легко заменяется, и это порождает особую, почти рабскую психологию. В этой зыбкой почве расцветает особый вид зависимости: ты нужен ровно до тех пор, пока нравишься начальнику.

Помните эпизод из французского фильма «Игрушка»? Миллиардер Пьер Рамбаль-Коше, владелец газеты, приказывает главному редактору этой газеты Бленаку раздеться прямо в кабинете и пройтись голым по всей редакции. После недолгого колебания Бленак начинает расстегивать пуговицы дрожащими руками. Рамбаль-Коше с презрением смот-

рит на него и спрашивает: «Так кто же из нас чудовище? Я, который приказал вам это сделать, или вы, готовый это исполнить?»

Боссы становятся чудовищами не только от осознания собственной безнаказанности, но и от собачьей покорности подчиненных.

Цепляясь, вы сжигаете себя физически и морально. Вы живете в постоянном напряжении и перестаете быть собой. Вы становитесь «удобным» — но удобных увольняют одними из первых, потому что они не создают проблем. Парадокс в том, что чем отчаяннее вы цепляетесь, тем меньше вас уважают. И тем больше будет падение, когда оно случится.

Но может быть и хуже: вас не уволят, оставив в роли угодливого придворного шута и мальчика (девочки) для битья. Вы, может, и сохраните свою работу, но ценой уважения к себе. Как гласит буддистская мудрость, себя назад не выкупишь.

Если все же вы выбрали эту стратегию по разным причинам, не превращайтесь в боксерскую грушу для деспотичного начальства. Обозначьте границы. Вместо страха и стремления угодить спокойно поговорите с боссом: объясните, почему вы не можете уйти сейчас, попросите себе дополнительные месяц-два или предложите другую форму сотрудничества. Как правило, в таких случаях люди идут навстречу. Но если получите отказ — просто уходите. Значит, это решение принято давно, и вы ничего не можете сделать. При-

дется совершать переход в ускоренном темпе. Это трудно, но не смертельно. Мир не рухнет и жизнь не кончится.

Стратегия вторая.

Готовиться: тихая сила

Это стратегия для тех, кто задолго до потери работы сумел пересилить свой страх и посмотреть правде в глаза. А правда — вот в чем. Возможно, не сегодня и не завтра, но однажды вас могут уволить. Что нужно сделать заранее, чтобы прийти к этому дню подготовленным, со списком вариантов?

Сейчас мир вошел в стадию повышенной турбулентности. Эти рекомендации касаются не только зрелых людей под пятьдесят, но и кого угодно. Происходят политические потрясения, которых лет 15 назад никто и представить не мог. Уходят старые профессии, возникают новые, ИИ все больше влияет на нашу жизнь со всех сторон, предприятия возникают и лопаются, как мыльные пузыри. И человеку во всей этой тряске, качке и смене декораций важно уметь плавно переходить из одного состояния в другое, сохраняя трезвость ума и умение ориентироваться в новом, постоянно меняющемся мире.

Так что же делать? С чего начать?

Держите руку на пульсе. Даже если ваша профессия востребована, следите за тенденциями в науке и технологиях. Возможно, скоро она примет другие формы, перестанет пользоваться популярностью или большинство ее функций передоверят ИИ. Подумайте о том, чем бы вы занялись, если

больше не сможете работать по специальности.

Представителям некоторых профессий стоит задуматься о смене деятельности уже сейчас. Это не значит, что их всех уволят завтра. Но рынок труда меняется: количество вакансий будет сокращаться, требования — расти, а зарплаты на «простых» позициях — ползти вниз. Те, кто начнет готовиться сегодня, будут в выигрыше завтра.

«Красная зона» — риск очень высокий

Здесь ИИ уже сейчас умеет делать большую часть работы. И делает это быстрее и дешевле.

Офисные и административные профессии (наиболее уязвимые, по данным ОЭСР):

Операторы ввода данных, биллинг-клерки, делопроизводители

Сотрудники архивов, документалисты

Секретари и администраторы с рутинными функциями

Кассиры (повсеместное внедрение касс самообслуживания и безналичной оплаты)

Бухгалтерия и финансы (начальный и средний уровень):

Бухгалтеры по первичной документации

Финансовые аналитики, занимающиеся типовыми отчетами

Специалисты по кредитному скорингу и обработке заявок

IT и программирование (младшее и среднее звено):

Программисты, пишущие типовой код (особенно фронтенд простого уровня)

Тестировщики рутинных сценариев

Специалисты техподдержки первого уровня

Контент и коммуникации:

Переводчики и письменные синхронисты

Технические писатели, корректоры, редакторы простых

текстов

Журналисты новостных лент (особенно те, кто пишет по шаблону)

Дизайнеры презентаций (риск автоматизации 70,6%)

Аналитика и исследования:

Аналитики данных начального уровня

Маркетологи-аналитики (прогнозирование спроса, сегментация аудитории)

Продуктовые аналитики

«Желтая зона» — риск умеренный, но тренд тревожный

Здесь ИИ пока не заменяет целиком, но сильно меняет профессию. Выживут те, кто научится работать вместе с ИИ.

Маркетинг и реклама:

Контент-мейкеры и копирайтеры (особенно массовые сегменты)

Специалисты по таргетингу и контекстной рекламе (алгоритмы уже умнеют)

SEO-специалисты простого уровня

Юриспруденция (средний уровень):

Специалисты по договорной работе (шаблонные контрак-

ты)

Юристы по проверкам (риск автоматизации 27,5%, но конкуренция 16 человек на место)

HR и управление персоналом (административная часть):

Специалисты по подбору персонала начального уровня (скрининг резюме)

HR-администраторы (оформление документов, кадровое делопроизводство)

Логистика и закупки:

Менеджеры по закупкам типовой продукции (риск 62,1%)

Диспетчеры и операторы логистических цепочек (риск 68,5%)

Специалисты по управлению складом (среднее звено)

Что происходит на рынке уже сейчас? Цифры тревожные. В 2026 году, по оценкам экспертов, из-за ИИ рынок труда может потерять 1–1,5 миллиона рабочих мест. Самая высокая конкуренция за вакансии сейчас наблюдается в сферах, где риск автоматизации высок: стратегический консалтинг, управленческий менеджмент, медиакоммуникации. Парадокс в том, что туда же ломятся выпускники, которых университеты выпускают в избытке. Аналитики Зерокодера обнаружили прямую зависимость: чем выше риск автоматизации, тем больше соискателей на одно место. То есть люди интуитивно бегут из умирающих профессий, создавая там дикую конкуренцию.

Кого ИИ не тронет (пока что)

Врачи (особенно хирурги, психиатры), медсестры, психологи — ИИ помогает в диагностике, но лечить и утешать людей будет человек

Педагоги и преподаватели — трансформация, а не исчезновение

Специалисты ручного труда: сантехники, электрики, парикмахеры, массажисты — физическое присутствие и нестандартные ситуации пока не по зубам роботам

Руководители высшего звена и стратеги — ИИ не умеет брать ответственность и вести за собой.

Главный вывод не для паники, а для действия

Исследователи Гарвардской бизнес-школы проанализировали 900 профессий и пришли к важному выводу: с 2022 года число вакансий для «повторяющихся, структурированных задач» сократилось на 13%, зато вырос спрос на аналитическое мышление, технические навыки и креативность — на 20%.

Исчезают не профессии, а задачи. Работа перераспределяется между человеком и ИИ. Выживут не те, кто «умеет делать», а те, кто умеет ставить задачи, проверять результат и брать ответственность за финальный продукт

То, что ваша профессия в списке — не приговор. Это сигнал. У вас есть время подготовиться, переучиться, найти смежную нишу, освоить работу с ИИ как инструментом. Худшее, что можно сделать — закрыть глаза и надеяться, что пронесет. Не пронесет. Но если начать сейчас — вы будете

в первых рядах тех, кто перешел на новую дорогу, а не тех, кого переехало.

Что делать прямо сейчас: рекомендации по профессиям

Бухгалтеры (начальный и средний уровень)

Ваша зона риска — рутинный ввод первички, закрытие типовых операций, подготовка стандартных отчетов. ИИ уже умеет это делать быстрее.

Что делать:

Уходить в управленческий учет — там, где нужно понимать бизнес-процессы, а не просто проводить документы. Ставьте себя на место собственника: «А что эти цифры значат для бизнеса?»

Осваивать налоговое планирование и оптимизацию — налоги сложны, закон меняется, ИИ пока не научился рисковать ответственностью.

Учиться работать с ИИ как ассистентом (нейросети для сверки документов, автоматического распознавания чеков). Не бойтесь — бойтесь остаться без этого навыка.

Получить сертификат профессионального бухгалтера (если еще нет). Это пока что отличает специалиста от «просто человека с корочками».

Секретари, администраторы, делопроизводители

Рутинные функции (ответы на звонки, расписание, документооборот) автоматизируются быстрее всего.

Что делать:

Уходить в офис-менеджмент более высокого уровня — управление офисом как небольшим предприятием (закупки, логистика, координация подрядчиков).

Осваивать project management (базовый уровень). Умение вести небольшие проекты — это уже не «администратор», а «координатор».

Учиться работать в CRM-системах и корпоративных порталах — там, где без человека все равно не обойтись (постановка задач, контроль сроков, коммуникация между отделами).

Если есть склонность к общению — переходить в клиентский сервис высокого уровня (сложные кейсы, эскалации, работа с возражениями). ИИ решает простые вопросы, а сложные — все еще человек.

Переводчики (письменные)

Машинный перевод уже сейчас справляется с 80% задач на среднем уровне. Выживают те, кто работает с текстом как с целым продуктом.

Что делать:

Осваивать локализацию — не просто переводить слова, а адаптировать культуру, юмор, контекст под целевую аудиторию. Это ИИ пока не умеет.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.