

расширение зон обслуживания, за увеличенный объем работы или за исполнение обязанностей (ст. 60.2 ТК РФ, ст. 151 ТК РФ);  
– работа в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Таким образом, можно сделать вывод, что система материального стимулирования персонала организаций сферы ЖКХ строится на гарантированных выплатах и дополнительных стимулирующих доплатах, учитывающих специфику деятельности организаций.

#### *Литература:*

1. Басюк А.С., Якименко А.Д., Клаус Л.В. Мотивация, как механизм эффективного управления персоналом // Социальноэкономические и гуманитарные науки. 2020. 102 с.

2. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М., 2020, 695 с.

3. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н.Н. Митина. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016, 60 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации // Консультант плюс – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 17.03.2023)

**УДК 331.522**

Горовой С.О.

аспирант 1-го года обучения, направление 08.00.05, ассистент

Руководитель: д.э.н., профессор Ванкевич Е.В.

Витебский государственный технологический университет

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ТРУД НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Аннотация:** В статье рассмотрены теоретические аспекты формирования спроса на труд на рынке труда молодежи в условиях цифровой экономики. Выделены ключевые характеристики молодежи как субъекта трудорыночных отношений на основе теории поколений. Обоснована необходимость интеграции количественных и качественных методов анализа и прогнозирования рынка труда молодежи в Республике Беларусь.

**Ключевые слова:** молодежь, рынок труда, цифровизация экономики, теория поколений, навыки.

Gorovoy S.O.

1st year postgraduate student, direction 08.00.05, assistant  
Supervisor: Doctor of Economics, Professor Vankevich A.V.  
Vitebsk State University of Technology

## **PECULIARITIES OF FORMATION OF DEMAND FOR LABOR IN THE YOUTH LABOR MARKET DURING THE FORMATION OF THE DIGITAL ECONOMY**

**Abstract:** The article discusses the theoretical aspects of the formation of demand for labour in the youth labour market in the digital economy. The key characteristics of youth as a subject of labor market relations are identified on the basis of the generation theory. The necessity of integration of quantitative and qualitative methods of analysis and forecasting of the youth labour market in the Republic of Belarus is substantiated.

**Key words:** Youth. Labour Market. Digitalization of the Economy. Generational Theory. Labour Resources. Skills.

В современных условиях молодежь играет ключевую роль в развитии экономики любой страны мира. Это обусловлено многими факторами. Во-первых, молодежь будет составлять основу рабочей силы будущего, в связи с чем государства в настоящее время прилагают значительные усилия, чтобы не только удержать квалифицированные кадры в своей стране, но и наращивать темпы их профессионального развития [5]. Во-вторых, цифровизация экономики и бизнес-процессов организаций существенно изменяет процесс подбора кадров. В частности, наниматели все чаще стремятся набрать молодых, перспективных сотрудников, которые обладают широким набором цифровых навыков [4] и способны на высоком уровне работать с современными информационными системами. Необходимость развития цифровых компетенций как необходимого условия повышения эффективности трудоустройства молодежи подтверждается многими исследованиями [2, с. 93–95], а также согласуется с концепцией Европейского Союза «обручение через всю жизнь». В-третьих, трансформация трудовых отношений (развитие самозанятости, дистанционных форм работы и др.) требует применения гибких подходов к управлению трудоустраиваемостью молодежи [4]. Все это формирует совершенно новые вызовы для молодежи на рынке труда и требует поиска новых путей их решения.

С точки зрения экономических позиций, общепринятых в международной практике исследования трудовых ресурсов, к категории «молодежь» относят трудоспособное население в возрасте 15–29 лет [4]. Вместе с тем, в научной литературе и статистике трудовых ресурсов разных стран существуют и другие подходы [5]. Однако несмотря на отсутствие единого подхода к определению возрастных границ молодежи, как правило, к ней относят следующие группы [4]: учащиеся старших классов,

выпускники учреждений общего среднего образования, высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, молодые сотрудники.

Согласно теории поколений [1], современная молодежь на рынке труда представлена поколениями «Y» (начиная с 1985 года рождения), «Z» (с 2000-го) и «альфа» (с 2010-го), что обусловлено возрастными рамками (которые в настоящее время попадают в категорию 15–29 лет). С точки зрения данного подхода молодежь обладает отличительными особенностями в поведении на рынке труда:

1) *мотивация*: на первом месте выступает потребность в большой заработной плате и современных материальных благах (модная одежда, гаджеты и пр.); их необходимо постоянно мотивировать через творческие рабочие задачи, предлагая вознаграждение за каждый результат; среди нематериальной мотивации преобладает потребность в саморазвитии и самообучении;

2) *коммуникации*: используют современные методы и способы коммуникации, зависимы от получения необходимой информации из сети Интернет; межличностные коммуникации осуществляются, в основном, с использованием социальных сетей; способны быстро анализировать и усваивать новую информацию;

3) *трудовые «предпочтения»*: требовательны к выбору рабочего места, поэтому трудоустройство характеризуется длительным профессиональным поиском; необходимость в индивидуальном, гибком графике работы с возможностью самостоятельно распределять свое рабочее время;

4) *мобильность*: высокий уровень региональной и профессиональной мобильности, склонность к периодическому смене рабочего места;

5) *преобладающие универсальные навыки*: умение обрабатывать и структурировать большие объемы информации, самостоятельность в принятии решений, многозадачность, креативный подход в решении профессиональных задач, работа в команде, аналитическое мышление, нетворкинг, ситуационное мышление, визуализация данных, быстрое освоение новых технологий.

Следовательно, молодежь как субъект на рынке труда должен быть выделен в отдельный сегмент и исследоваться дифференцировано от других категорий трудоспособного населения, поскольку обладает рядом отличительных характеристик и моделей поведения.

Следует отметить, что система трудорыночных отношений в Республике Беларусь под влиянием цифровизации имеет ограниченную информацию о потребностях рынка труда молодежи. Это обусловлено относительно низкой вовлеченностью и отсутствием четких взаимосвязей между заинтересованными сторонами (предприятиями, учреждениями образования, органами государственного управления и др.) в развитии и совершенствовании системы трудоустройства молодежи [3], особенно в плане формирования востребованных навыков, профессий и квалификаций [2, с. 96]. Кроме того, в национальной статистике и научных исследованиях рынок труда молодежи Республики Беларусь не выделен в отдельный объект анализа, и детально не исследуется с точки зрения формирования спроса и предложения рабочей силы.

Одним из решений указанной проблематики является развитие Национальной системы квалификации с разработкой универсальной классификации навыков для различных специальностей подготовки молодежи в учреждениях образования и ее согласовании с требованиями компетенций со

стороны нанимателей. Кроме того, необходимо также согласование количественного анализа и прогноза трудовых ресурсов с качественным – потребностью в навыках и компетенциях, востребованных в цифровой экономике. Это может быть достигнуто в результате внедрения методологии количественного прогнозирования спроса и предложения на рабочую силу с учетом ее профессионально-квалификационных характеристик, которая была сформирована и апробирована в рамках реализации Проекта Европейского Союза «Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси» [3]. Данная методология разработана Европейским фондом образования (ETF) и Европейским центром развития профессионального образования (Cedefop), и представлена моделью с 5-ю основными компонентами: модуль прогнозирования занятости по секторам экономики; модуль прогнозной оценки спроса, обусловленного экономическим развитием; модуль прогнозной оценки спроса, обусловленного выбытием рабочей силы; модуль прогнозной оценки несоответствия спроса и предложения рабочей силы [3]. Однако для реализации данного подхода необходимо формирование общей базы данных со всеми характеристиками процесса трудоустройства молодежи, а также информационного обеспечения этого процесса и вовлечения всех заинтересованных сторон.

Таким образом, рынок труда молодежи в условиях становления и развития цифровой экономики трансформируется количественно – изменяется численность трудовых ресурсов, и качественно – меняются потребности в профессиях, квалификациях и навыках (из которых доминируют цифровые), что требует детального исследования трудового поведения молодежи и востребованных навыков на рынке труда. Это может

быть достигнуто интеграцией методов количественного и качественного анализа и прогнозирования рабочей силы с учетом моделей трудового поведения молодежи различных поколений.

*Литература:*

1. Бочагов А.А. Теория поколений X, Y, Z, беби-бумеров, альфа в России – их ключевые особенности и различия – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://prostudio.ru/journal/generation-x-y-z/> (дата обращения 07.02.2023)

2. Горовой С.О., Ванкевич Е.В. Исследование трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда молодежи // Белорусский экономический журнал. 2022. № 2. С. 91–106.

3. Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси» – [Электронный ресурс] / Республиканский институт профессионального образования. – Режим доступа: <https://гiпо.by/index.php?id=5567> (дата обращения 12.03.2023)

4. Официальный сайт Международной организации труда – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения 12.03.2023)

5. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum, 2016. 167 p.

**УДК 371.134: 378.147**

Горайнова А.А.

2 курс, направление 38.03.03

Руководитель: д.э.н., профессор Третьякова Л.А.  
Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет