

недостатки стратегического менеджмента в системе формирования и использования кадрового потенциала, несоответствие профессионально-квалификационного ресурса потребностям цифровизации экономики в условиях инновационного прогресса, низкая научная и предпринимательская активность [2, с. 288].

Политика занятости населения на макроуровне включает методы и инструменты воздействия государства, направленные на эффективное использование трудовых ресурсов, распределение молодых специалистов, повышение качества рабочих мест, рост профессионального и образовательного уровня подготовки, обеспечение правовых и социальных гарантий занятости в секторе труда. Одной из основных целей государственного регулирования рынка труда Республики Беларусь является создание новых рабочих мест.

Для обеспечения полномасштабной аналитики трудовых ресурсов исследуемого сектора необходимо создание единой цифровой экосистемы, включающей:

- формирование и обработку информации о рынке труда из разных источников;
- наличие единых методических подходов в обработке и интерпретации информации;
- подготовку аналитических показателей и их доступность для всех заинтересованных пользователей;
- взаимодействие государства и частного бизнеса.

Список использованных источников

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.economy.gov.by>. – Дата доступа: 10.03.2025.
2. Петрова, А. В. Оценка и аспекты эффективного использования трудового потенциала сельскохозяйственных организаций в условиях цифровой экономики / А. В. Петрова, О. П. Советникова // Тенденции экономического развития XXI века: сб. науч. ст. V Междун. научно-практич. конференции / БГУ. – Минск, 2023. – С. 287–291.

УДК 331.5:338.24

МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Горовой С. О., ст. преп., асп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Национальный рынок труда молодежи подвержен постоянным изменениям, что вызвано рядом обстоятельств: изменением востребованных профессий и навыков на рынке труда, пересмотром трудовых установок и мотивационных предпочтений самой молодежью, цифровизацией трудовых и кадровых процессов организаций, др., что в совокупности требует разработки мер и направлений его регулирования.

Регулирование рынка труда молодежи предполагает выработку комплекса мер,

направленных на повышение занятости молодых людей и укрепление их положения на рынке труда. В основе регулирования рынка труда молодежи в Республике Беларусь должна быть сформирована комплексная система мероприятий, направленная на активное взаимодействие 4-х ключевых субъектов: молодежь – учреждения образования – предприятия – государственные органы в сфере занятости и образования.

С учётом специфики молодежного рынка труда в Республике Беларусь целесообразно предложить механизмы его регулирования с позиции каждого субъекта.

К мерам воздействия со стороны учреждений образования следует отнести:

- 1) разработку программ адаптации молодёжи к рынку труда, включающих учет их практического опыта и навыков, сформированных в процессе обучения;
- 2) внедрение целевых программ подготовки, направленных на приобретение необходимых навыков и знаний для поиска работы и трудоустройства;
- 3) организацию мониторинга трудоустройства выпускников – анализ ситуации на молодежном рынке труда на основе получения регулярной обратной связи позволит выявить потребность в кадрах конкретных профилей и направлений подготовки, а также внести своевременные корректировки в образовательные программы;
- 4) содействие в трудоустройстве – предоставление информации о вакансиях, консультации по поиску работы (подработки), помощь в составлении резюме, подготовка к собеседованиям, что может быть реализовано центрами развития карьеры при учреждениях образования.

К направлениям регулирования со стороны предприятий следует отнести:

- 1) введение в структурах организаций дополнительных рабочих мест для молодежи по отдельным профессиям с учетом текущих потребностей рынка труда;
- 2) разработку целевых программ стажировок и переобучения для молодежи в период адаптации в разрезе должностей;
- 3) обеспечение дополнительных гарантий для молодых работников на микроуровне (например, помощь в поиске и частичная компенсация оплаты арендного жилья и бытовых услуг), что может быть обеспечено за счёт финансирования из собственных средств организаций;
- 4) при трудоустройстве молодые работники должны иметь возможность использовать свой опыт, полученный в рамках учебных практик в учреждениях образования.

С позиции государственных органов управления мерами поддержки молодежи могут быть:

- 1) предоставление повышенных пособий по безработице для оказания материальной помощи молодым людям в период поиска работы;
- 2) стимулирование и поддержка молодежных стартапов и молодежного предпринимательства, что может способствовать созданию новых рабочих мест и увеличению занятости молодежи;
- 3) поддержка территориальной (географической) мобильности – создание условий для трудоустройства молодых специалистов в различных регионах, в том числе путем субсидирования переезда и поощрение трудоустройства в городах с недостатком кадров;
- 4) создание онлайн-ресурсов, мобильных приложений и коммуникационных каналов для предоставления оперативной информации о рынке труда (вакансиях для молодежи, стажировках, обучающих курсов по развития навыков трудоустройства, возможностях дополнительного обучения, др.);
- 5) финансирование программ профессионального обучения и переобучения для молодежи, не имеющей достаточной квалификации.