

Ханчжоу использует «Месяц уважения к пожилым»² как платформу для развития кадрового потенциала старшего поколения: открыт первый «серебряный квартал», где 61-летний Лу Чанфэн работал директором на один день, реализуя модель вторичной самореализации. На ярмарке нематериального наследия пожилые мастера передавали свои навыки молодежи. Созданы центры «серебряных кадров» и проект «обучение для всех», способствующие переходу от культурного досуга к созидательной деятельности пожилых.

- Внутренняя Монголия реализует модель «соединение занятости с обучением»³ [3]. Регион формирует базу данных талантливых пожилых специалистов в области науки, образования и юриспруденции. Это помогает пожилым специалистам успешно адаптировать свои компетенции к новым социальным условиям.

- В ходе реализации местной политики сформировались три типичные категории рабочих мест:
- первая категория – повторное трудоустройство специалистов, ориентированное в первую очередь на пенсионеров-преподавателей, врачей, инженеров и других профессионалов;
- вторая категория – должности в сфере общественных услуг, включая уход за пожилыми людьми, присмотр за детьми, посредничество в сообществах и другую работу на местном уровне;
- третья категория – должности, связанные с тестированием продукции, например, привлечение пожилых людей в качестве тестировщиков продукции предприятиями, разрабатывающими товары для пожилых.

Хотя в некоторых регионах Китая развитие кадрового потенциала пожилых людей проходит успешно и играет важную демонстративную роль, данная сфера сталкивается с рядом структурных противоречий. Среди них: несоответствие между спросом и предложением на рабочие места; несовершенство сопутствующей политики; недостаточное обучение групп с низким уровнем образования и низкой квалификацией; отставание в образовательных программах и цифровой разрыв, а также выраженная возрастная дискриминация в обществе (стереотип «вышел на пенсию – значит, на заслуженный отдых» и возрастное ограничение при приеме на работу до 35 лет).

² План реализации мероприятий Месяца почтения к пожилым людям в Чжэцзянской провинции на 2025 год : издан Комитетом по делам пожилых людей Чжэцзянской провинции от 16 окт. 2025 г. // Отдел по делам пожилых Чжэцзянской провинции. – URL: https://mzt.zj.gov.cn/art/2025/10/16/art_1632728_58939103.html (дата обращения: 03.09.2026).

³ Меры по поддержке социального участия пожилых людей и содействию реализации принципа «продуктивная старость»: изданы совместно Министерством гражданских дел Внутренней Монголии и другими 18 ведомствами от 12 февр. 2026 г. (кит. «内民政发» = «НэйМинь ЧжэнФа») №-16 // Министерство гражданских дел Внутренней Монголии. – URL: https://mzt.nmg.gov.cn/zfxgk/fdzdgknr/gfxwj/202603/t20260313_2873808.html (дата обращения: 03.09.2026).

ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА И ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ: ОТ СТАТИСТИЧЕСКОГО УЧЕТА К ПРЕДИКТИВНОЙ АНАЛИТИКЕ

Зайцева О.В.,

кандидат экономических наук, доцент,

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

В условиях цифровой трансформации экономики традиционные подходы к анализу рынка труда, основанные на статистических обследованиях и административных данных, не в полной мере отвечают требованиям оперативности и детализации. Они позволяют оценивать занятость, безработицу, отраслевую структуру и основные параметры спроса и предложения труда, однако преимущественно отражают уже сложившееся состояние рынка. Временной лаг и агрегированный характер данных ограничивают возможности своевременного выявления структурных изменений и прогнозирования потребности в

кадрах. Поэтому эволюция информационного обеспечения связана с переходом от статистического описания к интерпретации, прогнозированию и использованию данных при принятии решений.

Цифровизация экономики сформировала дополнительные источники информации о рынке труда. Онлайн-порталы вакансий содержат сведения о текущем спросе работодателей, требованиях к кандидатам, профессиональных навыках и условиях занятости, позволяя оперативнее отслеживать изменения и анализировать их на более детальном уровне [1]. В этой связи необходимо разграничивать информацию о рынке труда как совокупность сведений о занятости, спросе и предложении рабочей силы и аналитику рынка труда, предполагающую обработку, сопоставление и интерпретацию данных для выявления тенденций, прогнозирования и обоснования решений.

Предлагаемую эволюцию подходов к анализу рынка труда можно представить в виде трех взаимосвязанных уровней:

- учетно-статистического, ориентированного на описание состояния рынка труда;
- аналитико-диагностического, направленного на выявление взаимосвязей и причин дисбалансов;
- прогнозно-аналитического, предполагающего интеграцию различных источников и оценку будущих изменений.

Эти уровни не исключают друг друга: статистические данные обеспечивают сопоставимость наблюдений, эконометрические методы позволяют исследовать динамику, а цифровые источники дополняют анализ оперативной информацией.

Проведенные автором исследования подтверждают взаимодополняющий характер официальных и онлайн-источников. Портал Государственной службы занятости занимает ведущую позицию по объему, полноте и структурированности данных, тогда как *rabota.by* и *praca.by* могут использоваться в качестве дополнительных источников [1]. Данные Государственной службы занятости целесообразно применять преимущественно для количественного прогнозирования, а онлайн-данные – для оперативного мониторинга и выявления изменений в требованиях к компетенциям [2]. Вступившие в силу с 1 января 2025 г. изменения законодательства, предусматривающие первичное размещение вакансий в Общегосударственном банке вакансий, усиливают значение государственного портала как источника информации.

Интеграция различных источников и методов анализа обуславливает необходимость формирования информационно-аналитической системы рынка труда, основное назначение которой заключается в обеспечении заинтересованных сторон информацией и аналитическими материалами, необходимыми для принятия решений в сфере занятости и подготовки кадров [3]. Информационно-аналитическая система рынка труда должна объединять официальные данные, информацию онлайн-платформ и инструменты прогнозирования, обеспечивая их сопоставление и использование органами государственного управления, учреждениями образования, работодателями и населением.

Таким образом, эволюция подходов к анализу рынка труда выражается в переходе от статистического описания к комплексной аналитике, ориентированной на выявление тенденций и поддержку решений. Для Республики Беларусь формирование информационно-аналитической системы рынка труда является направлением развития информационного обеспечения рынка труда, позволяющим объединить устойчивость официальных данных с оперативностью цифровых источников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайцева, О. В. Онлайн-источники данных о рынке труда: классификация, характеристики и подходы к ранжированию / О. В. Зайцева // Белорусский экономический журнал. – 2025. – № 3. – С. 69–82.
2. Зайцева, О. В. Совершенствование информационного обеспечения рынка труда Республики Беларусь на основе современных методов прогнозирования спроса на труд / О. В. Зайцева // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2025. – № 4 (54). – С. 136–156.
3. Ванкевич, Е. В. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 2. – С. 73–92.

