

– при независимой оценке и сертификации квалификаций – для оценки знаний, умений и навыков работника, сформированных в результате неформального обучения.

Внедрение новых элементов в действующую систему квалификаций потребовало совершенствования законодательства в этой области. В настоящее время:

– обоснованы предложения по внесению изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь в части введения новых терминов и их определений, а также порядка применения профессиональных стандартов;

– разработаны и утверждены методические рекомендации по процедуре и критериям сопоставления трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации;

– разработке секторальных рамок квалификаций;

– применению профессиональных стандартов в организациях, инструкции о порядке разработки проектов профессиональных стандартов и оценке качества проектов профессиональных стандартов.

Завершающим этапом формирования новой модели Национальной системы квалификаций является создание системы независимой оценки и сертификации квалификаций, которая должна быть сформирована к концу 2025 г.

**В. А. Калинин**

*кандидат экономических наук*

*Институт экономики НАН Беларуси (Минск)*

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Проблема занятости сегодня, согласно Отчету Всемирного экономического форума за 2024 г. [1], относится к глобальным рискам, которые могут иметь серьезные последствия. Из 113 участвовавших в исследовании стран, 82 включили эту проблему в топ-5 основных рисков на ближайшие годы. При этом страны с доходами высокими и выше среднего больше обеспокоены нехваткой рабочей силы, в то время как у стран с низким и ниже среднего уровнем дохода большее беспокойство вызывает проблема безработицы. Поскольку увеличение спроса на рабочую силу посредством создания новых рабочих мест в решающей степени зависит от инвестиций, для которых привлекательны, прежде всего, страны, не подверженные конфликтам, с развитой экономикой и высоким уровнем инноваций, дисбалансы между спросом и предложением труда на национальных рынках будут только усиливаться.

В значительной степени диспропорции на мировом рынке труда устраняются за счет трудовой миграции из стран с невысоким качеством жизни, благодаря чему развитые страны обеспечивают заполнение малоквалифицированных рабочих мест. Более сложной является проблема дефицита высококвалифицированных работников.

Наиболее быстрый рост высококвалифицированных рабочих мест сегодня связан с расширением возможностей искусственного интеллекта, поэтому в IT-секторе дефицит работников ощущается особенно остро. Это высокооплачиваемые рабочие места, и сосредоточены они преимущественно в технологически развитых регионах, что еще более усугубляет различия между богатыми и бедными странами. Работа в IT-секторе может осуществляться дистанционно, и наиболее распространенной практикой сегодня стала передача развитыми странами части этих работ на аутсорсинг (в Индию, Украину, Беларусь и др.). Так, более 60% белорусских IT-специалистов до 2020 г. трудились в зарубежных аутсорсинговых компаниях, и более 80% продукции белорусского ПВТ экспортировалось.

Согласно последнему отчету ESDE, помимо сферы ИКТ наиболее остро дефицит рабочей силы в Европе ощущается сегодня в таких секторах, как **строительство, здравоохранение и STEM** [2]. Для решения проблемы заполнения рабочих мест, требующих непосредственного присутствия работника, развитые страны широко используют агрессивный рекрутинг, который осуществляется через кадровые агентства, путем создания условий, облегчающих переселение и трудоустройство иностранных специалистов и т. п.

Для белорусского рынка труда главной проблемой сегодня является дефицит кадров, и, судя по результатам опроса, проведенного сайтом [rabota.by](http://rabota.by) среди работодателей, эта тенденция сохранится и в 2024 г. Причем одной из основных причин такого положения 61 % опрошенных назвали трудовую миграцию [3].

Вполне закономерно, что страны, которые становятся донорами квалифицированной рабочей силы, со временем начинают испытывать ее дефицит, для противодействия которому необходимо: обеспечивать условия для закрепления кадров в стране; мотивировать реэмиграцию уехавших специалистов; привлекать специалистов-иностранцев, обладающих необходимыми компетенциями; создавать технологические платформы региональной коллаборации госпрограмм содействия занятости, развитию науки, образованию и бизнесу; применять режим труда, предполагающий свободный (гибкий) график работы; осуществлять мониторинг профориентаций работников; привлекать к решению проблем возрастных специалистов.

#### Список использованных источников

1. Global Risks Report 2024 | World Economic Forum [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/in-full/>. – Date of access: 04.03.2024.
2. ESDE report 2023: EU Commission looks at possible ways to tackle labour and skills shortages – INSIGHT EU MONITORING [Electronic resource]. – Mode of access: <https://ieu-monitoring.com/editorial/esde-report-2023-eu-commission-looks-at-possible-ways-to-tackle-labour-and-skills-shortages/411433>. – Date of access: 14.03.2024.
3. Нехватка кадров станет главной проблемой нанимателей в 2024 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://tochka.by/articles/life/nehvatka\\_kadrov\\_stanet\\_glavnoy\\_probleмой\\_nanimateley\\_v\\_2024\\_godu\\_opros/](https://tochka.by/articles/life/nehvatka_kadrov_stanet_glavnoy_probleмой_nanimateley_v_2024_godu_opros/). – Дата доступа: 19.03.2024.

**Е. М. Карпенко**

*доктор экономических наук, профессор*

**Ю. Ю. Рассеко**

*кандидат экономических наук*

*БГУ (Минск)*

### ТЕМП ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

Вопросам регионального развития в государственной политике Республики Беларусь всегда отводилось важное место. Это нашло свое отражение в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 гг., в которой указано на необходимость дальнейшего развития «сильных регионов» и создания комфортных условий для развития и самореализации граждан. Многие авторы занимались решением поставленных задач, и в настоящее время накоплен достаточно большой опыт изучения аспекта. Однако знакомство с существующими разработками и достижениями дает основание считать, что большинство разрабатываемых моделей менеджмента территорий базируются на наращивании эффективности используемых сегодня инструментов. Это часто приводит к смене их комбинаций и делает процесс развития сложным и менее прогнозируемым. С другой стороны, ограниченность этих инструментов стимулирует выявление новых факторов регионального развития, способных превратиться в эффективные рычаги управления. К числу таких факторов, по нашему мнению, можно отнести темп жизни населения региона. Темп жизни населения региона (региональный темп жизни) – новая социально-экономическая категория, сущность которой сводится к интенсивности процессов жизнедеятельности на территории региона, а показатель определяется как средний темп жизни ее населения.

Проведенные авторами исследования позволили заключить, что темп жизни населения, сформированный на территории региона, является одним из ее ресурсов, который частично определяет уровень и качество жизни населения данной территории [2] и, следовательно, региональное развитие, что доказывает необходимость его учета. Анализ с использованием