

УДК 331.5.004

ЦИФРОВАЯ БИРЖА ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ В РЫНОК ТРУДА ПРИДНЕСТРОВЬЯ

Саломатина Е.В.

канд. техн. наук, доцент

Приднестровский государственный университет им. Т.Г.Шевченко

Тирасполь, Приднестровье

Гайдаржий В.С.

студентка

Приднестровский государственный университет им. Т.Г.Шевченко

Тирасполь, Приднестровье

Рустамов Р.Р.

студент

Приднестровский государственный университет им. Т.Г.Шевченко

Тирасполь, Приднестровье

Аннотация

В статье рассматривается проблема трудоустройства студентов и выпускников в условиях Приднестровья, где отсутствие единой системы поиска работы способствует усилению миграционных процессов среди молодежи. Предлагается концепция цифровой биржи труда - платформы, объединяющей соискателей, работодателей и образовательные учреждения. Анализируются её функции, ожидаемые эффекты для рынка труда и экономики региона с учетом особенностей экономического поведения поколения Z, а также международный опыт реализации подобных проектов.

Ключевые слова: рынок труда, цифровая платформа, трудоустройство молодежи, Приднестровье, цифровизация, поколение Z.

DIGITAL LABOUR EXCHANGE AS A TOOL FOR RETAINING YOUTH IN PRIDNESTROVIE

Salomatina E.V.

Candidate of Engineering Science, Associate Professor

Pridnestrovian State University

Tiraspol, Pridnestrovie

Gaidarji V.G.

student

Pridnestrovian State University

Tiraspol, Pridnestrovie

Rustamov R.R.

student

Pridnestrovian State University

Tiraspol, Pridnestrovie

Abstract

The article examines the employment challenges faced by students and graduates in Pridnestrovie, where the absence of a unified job search system contributes to intensified youth migration processes. The authors propose the concept of a digital labour exchange — a platform connecting job seekers, employers and educational institutions. The study analyzes platform functionality, expected effects on the labour market and regional economy considering Generation Z behavioral specifics, as well as international experience in implementing similar projects.

Keywords: labour market, digital platform, youth employment, Pridnestrovie, digitalization, Generation Z.

В последние десятилетия в странах Восточной Европы и постсоветского пространства наблюдаются процессы интенсивной миграции молодежи. Приднестровье сталкивается с аналогичной проблемой: значительная часть

выпускников университетов и колледжей уезжает в поисках работы в Россию, Европейский союз и другие регионы. Статистические данные иллюстрируют сложность ситуации на региональном рынке труда. По официальным данным, в 2024 году в Приднестровье было зарегистрировано 1,9 тысячи безработных при 4,2 тысячах лиц, активно ищущих работу. Службой занятости за год было трудоустроено 2,1 тысячи человек [1]. При этом экономика региона испытывает структурные трудности, обусловленные санкционным давлением и внешнеполитической нестабильностью. Размер номинальной заработной платы в условиях ограниченных карьерных перспектив усиливает миграционные настроения среди экономически активного населения. Следствием становится потеря регионом двух ключевых сегментов трудовых ресурсов: перспективной молодежи как наиболее мобильной части населения и опытных высококвалифицированных специалистов, способных найти трудоустройство за рубежом.

Несмотря на функционирование государственной службы занятости, значительная часть вакансий и резюме остается за пределами формальной системы, что затрудняет эффективное взаимодействие работодателей и соискателей. Сегодня вакансии в Приднестровье распределены между газетами, социальными сетями, закрытыми чатами и личными контактами. Работодателям сложно привлекать молодых специалистов, а студентам — найти стажировку или первую работу. При этом образование и рынок труда действуют разобщенно: образовательные программы зачастую не соответствуют потребностям бизнес-среды, и выпускники оказываются неподготовленными к реальным вызовам экономики. Таким образом формируется «разрыв компетенций» — одна из наиболее болезненных проблем регионального развития [2].

Инструментом оптимизации существующих процессов трудоустройства может стать цифровая биржа труда — современная платформа, которая объединяет все ключевые стороны: молодежь, работодателей, образовательные учреждения и государство.

Цифровая биржа труда представляет собой веб-портал с мобильным приложением, где каждая категория пользователей получает собственные возможности. Для студентов и выпускников – это создание цифрового резюме, подбор вакансий по навыкам и интересам, прохождение онлайн-курсов и тестов для подтверждения компетенций. Для работодателей – публикация вакансий, экономия времени при поиске кандидатов по фильтрам, формирование кадрового резерва из числа студентов и стажёров. Для вузов и государства – аналитика рынка труда, канал трудоустройства выпускников, обратная связь от работодателей о качестве подготовки и статистика трудоустройства для отчетности.

При проектировании цифровой биржи труда необходимо учитывать характеристики поколений Y (1983-2002 гг.) и Z (2003-2023 гг.) как наиболее активных категорий соискателей на современном рынке труда [3]. Платформа должна обеспечивать функциональность как для поколения Y, сохраняющего интерес к карьерному развитию и постоянной занятости, так и для поколения Z, которое будет использовать биржу труда только при условии соответствия ее интерфейса цифровым привычкам. Ключевыми требованиями являются интуитивный и визуально ориентированный дизайн, наличие мобильной версии, а также элементы геймификации для повышения вовлеченности.

В таблице 1 представлено сравнение ключевых особенностей поколений Y и Z [4,5], имеющих принципиальное значение для проектирования функционала платформы.

Таблица 1. Учет характеристик поколений Y и Z при проектировании платформы

Характеристика	Поколение Y (1983-2002)	Поколение Z (2003-2023)	Решение в платформе
Трудовая мотивация	Профессионализм, карьерный рост, немедленное вознаграждение. Знания и информация как основной ресурс	Нематериальные ценности (впечатления, комфорт), стремление к удовольствию от процесса работы. Успех ассоциируется с разнообразием	Система рейтингов и виртуальных достижений. Акцент в описании вакансий на условиях труда, корпоративной культуре и интересных задачах, а не только на

		жизни, а не только с богатством и статусом	зарплате. Детализированное описание социального пакета и программ обучения
Формы занятости	Постоянная занятость с возможностью обучения и роста в организации	Гибкий график, проектная работа, фриланс. Неготовность «вкалывать», отказ от модели постепенного карьерного роста в пользу быстрого результата	Раздельные категории для постоянной работы, проектов и стажировок. Возможность комбинирования форматов занятости. Фильтры по типу занятости, по уровню дохода и карьерным перспективам
Восприятие информации	Готовность изучать детальные текстовые описания и инструкции	Краткость и визуальность. Восприятие информации небольшими порциями, быстрая переключаемость между задачами, сложность с концентрацией на чем-то одном	Краткие, наглядные карточки вакансий с иконками. Возможность быстрого просмотра («свайпа»). Детализированные профили компаний. Минимум текста, акцент на визуальном контенте, структурированные текстовые блоки для важной информации
Командная работа	Ответственность, умение работать в иерархической структуре, подчиняться правилам.	Виртуальное общение комфортнее реального. Сочетание виртуального коллективизма с личным индивидуализмом; трудности в работе с постоянной командой «в реале»	Инструменты для виртуального взаимодействия (чат, видеозвонки) на этапе отбора. Создание виртуальных проектных пространств для обсуждения задач.

Источник: составлено авторами на основе [4,5]

Технологической основой платформы выступают алгоритмы сопоставления (matching), которые позволяют автоматически сопоставлять компетенции кандидатов с требованиями работодателей [6]. Стандартизированный словарь компетенций, благодаря единой терминологии, будет использоваться для решения проблемы разрозненности формулировок.

Работодатели смогут ранжировать требования по степени важности, что позволит не просто находить подходящих кандидатов, но и оценивать степень их соответствия ключевым критериям. Наряду с профессиональными навыками алгоритм будет учитывать поведенческие предпочтения: тип желаемой занятости, гибкость графика, возможность удаленной работы. Такой подход повышает точность процессов поиска персонала и трудоустройства для всех участников рынка труда.

Реализация проекта может обеспечить позитивные эффекты для различных участников рынка труда. Для молодежи он открывает доступ к расширенным возможностям трудоустройства в пределах республики, снижая мотивацию к трудовой миграции. Работодатели оптимизируют временные и финансовые затраты на подбор персонала и получают возможность целенаправленной подготовки специалистов через систему стажировок и практик. Государственные органы и образовательные учреждения получают инструмент стратегического планирования развития рынка труда и системы профессионального образования. Аналитические данные платформы позволят понять, какие профессии наиболее востребованы, где наблюдается дефицит кадров и какие образовательные программы требуют модернизации [7].

Утвержденный прогноз потребности ПМР в квалифицированных рабочих и специалистах на 2026-2030 годы [8] свидетельствует о наличии структурных дисбалансов на рынке труда, устранение которых требует согласованных действий государственных органов, бизнеса и образовательных учреждений. Платформа может стать инструментом координации этих усилий, обеспечивая обратную связь между системой образования и реальными потребностями экономики. Кроме того, цифровая биржа труда обеспечивает равный доступ к вакансиям и стажировкам для всех студентов независимо от наличия социальных связей или финансовых возможностей для поиска работы за пределами региона.

Эффективность подобных платформ подтверждается международной практикой [9]. В Российской Федерации функционирует государственный

портал «Работа России», важной особенностью которого является интеграция платформы с государственными службами занятости. Такой подход обеспечивает официальный статус размещаемой информации и доверие пользователей. Портал также предоставляет дополнительные сервисы: профориентационное тестирование, информацию о программах переобучения, статистику рынка труда по регионам. В Европейском союзе создан портал EURES. Особенностью EURES является не только функция поиска работы, но и интеграция с системой профессионального обучения, консультационными услугами, программами стажировок для молодых специалистов. Платформа предоставляет информацию об условиях жизни и работы в различных странах ЕС, правовых аспектах трудоустройства, признании квалификаций. В Казахстане электронная биржа труда Enbek.kz объединила вакансии с системой онлайн-курсов и профориентации, превратившись в многофункциональный инструмент поддержки молодежи. Представленные примеры демонстрируют такие ключевые закономерности успешных платформ, как многофункциональность, государственная поддержка, аналитическая компонента и учет специфики молодежной аудитории.

Внедрение проекта цифровой биржи труда в Приднестровье предполагает поэтапную реализацию. На первом шаге создается прототип и тестируется на базе университета. Далее следует пилотный запуск в одной из отраслей, например в ИТ, где кадровый дефицит особенно остро ощущается. После успешного тестирования возможно масштабирование на другие секторы экономики республики.

Финансовая модель проекта строится по принципу freemium – базовый бесплатный доступ с возможностью приобретения расширенного функционала. На начальном этапе доступ для работодателей и студентов будет бесплатным, что позволит быстро привлечь пользователей. В дальнейшем планируется введение недорогих тарифов, предоставляющих расширенные возможности:

приоритетное размещение вакансий, доступ к аналитике рынка, персональное сопровождение.

Цифровая биржа труда способна стать ключевым элементом инфраструктуры рынка труда Приднестровья. Она повышает прозрачность рынка труда, оптимизирует распределение существующих вакансий, но эффективность цифровой биржи труда будет определяться общим состоянием экономики региона. Цифровая биржа труда является инструментом оптимизации информационных процессов, но не может самостоятельно решить проблемы, обусловленные макроэкономическими факторами. Решение проблемы молодежной миграции требует комплексных мер по стимулированию экономического роста и созданию новых рабочих мест.

Библиографический список

1. Ситуация на рынке труда: итоги 2024 года — Текст: электронный // Правительство Приднестровья: [сайт]. — URL: <https://government.gospmr.org/situacziya-na-rynke-truda-itogi-2024-goda> (дата обращения: 07.12.2025)
2. Гурова Е.В. Особенности занятости молодежи в условиях цифровизации экономики / Е.В. Гурова. — Текст: непосредственный // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 1. — С. 94-98.
3. Chomątowska B. Generation Z in the labour market – contestation or adaptation? / B. Chomątowska, I. Janiak-Rejno, A. Strugała, A. Żarczyńska-Dobiesz // European Research Studies Journal. – 2022. – Vol. XXV. – P. 991–1003. doi: 10.35808/ersj/2902
4. Башина О. Э. Трансформация экономической и трудовой модели поведения современной молодежи в условиях становления цифрового общества / О. Э. Башина, Е. С. Васютина, Л. В. Матраева // Знание. Понимание. Умение.. – 2018. – №. 3. – С. 133-145.

5. Janssen, D. Generation Z workplace communication habits and expectations / D. Janssen, S. Carradini // IEEE Transactions on Professional Communication. 2021. Vol. 64. №. 2. pp. 137-153.

6. Хохлова М. Г. Молодежный рынок труда: европейский опыт в российском контексте / М. Г. Хохлова — Текст: непосредственный // Мировая экономика и международные отношения. – 2019. – Т. 63, № 9. – С. 118-128. – DOI 10.20542/0131-2227-2019-63-9-118-128.

7. Миллион студентов присоединились к проекту «Центры компетенций»: как «гибкие навыки» меняют будущее российской молодежи. — Текст: электронный // «Россия — страна возможностей»: [сайт]. — URL: <https://rsv.ru/news/1/8032/> (дата обращения: 07.12.2025).

8. Прогноз потребности рынка труда Приднестровской Молдавской Республики в квалифицированных рабочих и специалистах на 2026–2030 годов : приказ Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 13.03.2025 № 17 [Электронный ресурс] // Министерство юстиции ПМР: офиц. сайт. — URL: <https://www.minjust.gospmr.org/oo/Publication.nsf/9306298df912e905c2258221004d4624/803aaf1035f1d4ffc2258c570034b66a!OpenDocument> (дата обращения: 07.12.2025)

9. Гретченко, А. И. Цифровая платформа: новая бизнес-модель в экономике России / А. И. Гретченко, И. В. Горохова // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. – 2019. – №. 1 (103). – С. 62-72.