

5. Ротация персонала: понятие и основные правила [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=24759>. – Дата доступа: 03.01.2017.

6. Японская система мотивации работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://\y\-\vv'.hrmaximum.ru/articles/motivation/46/>. – Дата доступа: 11.01.2017.

7. Ротация кадров как элемент системы управления деловой карьерой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.unitcon.ru/articles/view_int_article.php?id=74. – Дата доступа: 08.01.2017.

УДК 658.3

СОВРЕМЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЖЕНЩИН В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Лещиловская М.П., к.э.н., доцент

УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск

Хаткевич Г.В.

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

Ключевые слова: потенциал женщин, рабочая сила, уровень занятости, гендерная диверсификация, эффективность.

Key words: women's potential, workforce, employment rate, gender diversity, efficiency.

Аннотация: В статье рассматривается роль занятости женщин в экономике разных стран, влияние гендерной диверсификации совета директоров на эффективность западноевропейских компаний.

Summary: This article studies the role of women's employment in the economies of different countries and influence of CEOs' gender diversity on european companies' performance.

Вовлечение большего числа женщин в состав рабочей силы Европы благоприятно влияет на экономику по двум важным направлениям: увеличивается предложение рабочей силы; повышаются финансовые показатели компаний, и, следовательно, увеличиваются корпоративные инвестиции и производительность. По данным МВФ рабочая сила может увеличиться на целых 15 процентов в случае занятости женщин в той же степени, что и мужчин [1].

В Республике Беларусь, как и в других странах Европы, где происходит старение населения, и нагрузка на население трудоспособного возраста возрастает, политика по созданию равных условий труда для женщин становится значимой для долгосрочных целей экономического развития.

В исследовании МВФ, в котором изучались данные по 2 млн. компаниям в 34 странах Европы, сформулирован вывод о прямой связи между количеством женщин, занимающих должности высших руководителей и в советах директоров компаний, и рентабельностью фирм. В частности, присутствие еще одной женщины на высшей руководящей должности или в совете директоров связано с повышением нормы прибыли на активы на 8–13 базисных пунктов [1].

Половину рабочей силы Европы в возрасте 25–54 лет сегодня составляют женщины, однако их доля среди высших должностей компаний значительно ниже доли мужчин. В настоящее время имеются возможности привлечь к участию в рабочей силе большее число женщин. Почти во всех странах Европы женщины значительно менее активны на рынке труда, чем мужчины. Даже те женщины, которые заняты, работают неполное рабочее время.

В Годовом отчете МВФ 2017 «Содействие всеобъемлющему росту» представлены данные о возможном увеличении ВВП некоторых стран в случае, если уровень участия женщин в рабочей силе повысится до уровня мужчин.

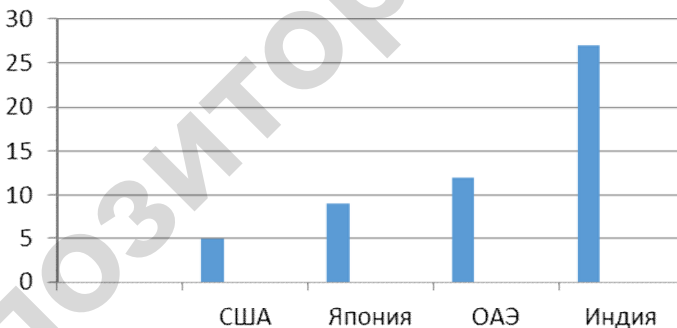


Рисунок 1. Увеличение ВВП в связи с возрастанием участия женщин в рабочей силе ряда стран, %

Примечание – Источник: [2]

Значительных результатов можно добиться в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах.

Исследование МВФ конкретизирует идею о том, что меры политики государства оказывают важное влияние на решение женщин идти рабо-

тать. Расширение возможностей для работы связано с устранением отрицательных налоговых стимулов для второго кормильца в семье, обеспечением услуг по уходу за детьми и наличием отпуска по уходу за детьми.

В 2016 году, в Республике Беларусь уровень занятости в процентах к численности населения в трудоспособном возрасте составил: у женщин – 84,8 %, у мужчин – 78,1 % [3, с. 17]. В составе экономически активного населения женщины занимали в 2016 г. 49,5 %, против 50,5 % у мужчин [3, с.109].

В 2016 году удельный вес численности женщин с высшим образованием составил 33,3 %, мужчин – 24,6 % [3, с. 119]. Удельный вес женщин-руководителей среди всех категорий персонала составил 9,2 %, мужчин – 11,9 % [3, с. 113]. Таким образом, практически одинаковое по удельному весу присутствие женщин в экономике, наряду с тем, что каждая третья из них имеет высшее образование, соседствует с преобладанием удельного веса мужчин в составе руководителей.

Такая ситуация связана с рядом причин, однако эффект от привлечения женщин к руководящей работе в отраслях, где большинство работников женщины, присутствует. Положительная связь между большим количеством женщин на высоких должностях и рентабельностью западноевропейских компаний сильнее выражена там, где рабочая сила представлена преимущественно женщинами. В наукоемких секторах услуг и высокотехнологичных отраслях обрабатывающей промышленности данный эффект более выражен.

Согласно выводам авторов статьи «Женская доля: исследование нефинансовых аспектов эффективности западноевропейских компаний» Гаврилова Д.Д. и Ратниковой Т. А., которые провели обзор трудов ученых о влиянии диверсификации совета директоров на эффективность работы компаний, результаты могут существенно различаться в зависимости от отрасли и страны. Итогом анализа влияния гендерной диверсификации совета директоров на эффективность западноевропейских компаний, измеряемую показателем Q-Тобина, стал вывод о наличии между ними нелинейного эффекта. Эффективность растет с ростом доли женщин в совете директоров до некоторого предела и начинает затем убывать [4, с.414].

Женщины на должности директора имеют более высокий уровень образования и склонность к принятию рискованных решений, что положительно сказывается на инновационной составляющей работы предприятий. Снижение эффективности авторы статьи связывают с трудностями управления в условиях значительной доли заемного капитала и большим объемом активов, а также с неэкономическими факторами.

Список использованной литературы

1. Кристин, Лагард. Успевая везде – женщины повышают отдачу для семьи, компании и страны // Сайт Международного Валютного Фонда

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.imf.org /external /Russian /pr /blog /2016 /030716 r.pdf](http://www.imf.org/external/Russian/pr/blog/2016/030716.r.pdf). – Дата доступа: 29.03.2018.

2. Годовой отчет МВФ 2017. Содействие всеобъемлющему росту // Сайт Международного валютного фонда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.imf.org. /external /pubs /ft /ar /2017 /eng /ppdfs /AR17-RUS.pdf](http://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/ppdfs/AR17-RUS.pdf). – Дата доступа: 23.03.2017.

3. Женщины и мужчины Республики Беларусь / Статистический сборник. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. – 215 с.

4. Гаврилов, Д.Д., Ратникова, Т.А. Женская доля: исследование нефинансовых аспектов эффективности западноевропейских компаний // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2014. – № 3. С. 387 – 416.

УДК 37.018.46

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК МЕХАНИЗМ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РАБОТНИКА

Липницкая В. В., к.э.н., доцент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: инновационное развитие, кадровое обеспечение инновационного развития, концепция LLL, непрерывное образование, дополнительное образование

Keywords: innovative development, personnel support of innovative development, LLL concept, continuous education, additional education

Аннотация: В статье рассмотрено современное состояние системы подготовки кадров для аграрного сектора экономики Беларуси. Обоснована необходимость подхода к системе непрерывного образования в современных экономических и социокультурных условиях.

Summary: The article considers the current state of the system of personnel training for the agricultural sector of the Belarusian economy. The necessity of approach to the system of continuous education in modern economic and sociocultural conditions is grounded.

В условиях становления рыночной экономики в Беларуси резко возросла роль инновационной деятельности, в связи с чем, обеспечение потребностей инновационного развития национальной экономики в квали-