

Н.Л. Бондаренко / Методологические проблемы цивилистических исследований : сб. науч. ст. / Отв. ред. А.В. Габов[и др.]. – М.: Статут, 2016. – С. 30–43.

2 Голубцов, В.Г. Цель цивилистического диссертационного исследования / В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова / Методологические проблемы цивилистических исследований. Сборник научных статей / Отв. ред. А.В. Габов, В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. – М.: Статут, 2016. – С. 54.

3 Кузнецов, Е. О современной постиндустриальной модели управления университетом / Е. Кузнецов / Материалы семинара-конф. по выполнению планов мероприятий по реализации вузами-победителями программ повышения конкурентоспособности («дорожных карт»); редкол. Г. В. Андрущак [и др.]. – М., 2014. – Вып. 2. – С. 11.

4 Серова, О.А. Новые модели организации обучения в магистратуре и аспирантуре / О.А. Серова // Власть закона. – 2015. – №3. – С. 33.

*М.В. Цюхай*

*УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»  
(Республика Беларусь, Гродно)*

## **ОСОБЕННОСТИ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА КАДРОВ БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ С ОСНОВНЫМ ВИДОМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ АРХИТЕКТУРЫ, ИНЖЕНЕРНЫЕ УСЛУГИ»**

Для воплощения в жизнь приоритетных направлений совершенствования архитектурно-строительного проектирования требуются кадры, способные реализовать их на практике. В этой связи анализ того, с каким кадровым потенциалом подошла данная сфера к новому пятилетнему этапу развития нашей страны, является актуальным. Для анализа автором привлечены данные за 2012 и 2014 гг., поскольку форма б-т (кадры) представляется в органы госстатистики 1 раз в 2 года. Согласно предоставленным по запросу автора отделом подготовки и распространения статистической информации ИВЦ Национального статистического комитета Беларуси данным о

составе кадров предприятий с основным видом экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры, инженерные услуги», списочная численность работников на конец 2014 г. составила 26900 человек (100,1 % к уровню 2012 г.). Удельный вес женщин составляет 60,0 %. Преобладающей категорией персонала являются служащие. При этом каждый третий мужчина занимает руководящую должность: примерно вдвое чаще, чем женщины (таблица 1).

**Таблица 1 – Распределение численности женщин и мужчин по категориям персонала, на конец года**

Категория персонала	2012 год				2014 год			
	жен.	в %	муж.	в %	жен.	в %	муж.	в %
1. Служащие	14903	92,4	9004	83,8	14990	93,7	9200	84,4
1.1. Руководители	2443	16,4	2802	31,1	2517	16,8	3142	34,2
1.2. Специалисты	12043	80,8	6034	67,0	12130	80,9	5916	64,3
1.3. Другие служащие	417	2,8	168	1,9	343	2,3	142	1,5
2. Рабочие	1222	7,6	1747	16,2	1004	6,3	1706	15,6
Σ по строкам 1 и 2	16125	100,0	10751	100,0	15994	100,0	10906	100,0

Практически не изменился возрастной состав кадров. Доля молодежи (до 30 лет) составляет чуть более 1/4 от числа занятых женщин и мужчин, а лиц старше трудоспособного возраста (женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше) – примерно 1/5 от количества работающих женщин и 14 % – от числа работающих мужчин (таблица 2).

**Таблица 2 – Распределение численности женщин и мужчин по возрасту, на конец года**

Возраст, лет	2012 год				2014 год			
	жен.	в %	муж.	в %	жен.	в %	муж.	в %
16–17	1	0,0	2	0,0	–	–	–	–
18–24	1431	8,9	969	9,0	1464	9,2	804	7,4
25–29	3056	19,0	2057	19,1	2845	17,8	1837	16,8
30–39	2985	18,5	2540	23,6	3737	23,4	3076	28,2
40–49	2697	16,7	1298	12,1	2212	13,8	1357	12,4
50–54	2422	15,0	1231	11,5	2077	13,0	1083	9,9
55–59	1988	12,3	1144	10,6	1984	12,4	1175	10,8
60 и старше	1545	9,6	1510	14,0	1675	10,5	1574	14,4
Итого	16125	100,0	10751	100,0	15994	100,0	10906	100,0

Работники отличаются высоким образовательным уровнем: более 70,0 % из них имеют высшее образование. Просматривается тенденция роста данного показателя (таблица 3).

**Таблица 3 – Распределение численности женщин и мужчин по уровню образования, на конец года**

Образование	2012 год				2014 год			
	жен.	в %	муж.	в %	жен.	в %	муж.	в %
Высшее	11904	73,8	7954	74,0	12428	77,7	8297	76,1
Среднее специальное	2739	17,0	1206	11,2	2384	14,9	1098	10,1
Профессионально-техническое	460	2,9	570	5,3	365	2,3	514	4,7
Общее среднее	988	6,1	983	9,1	799	5,0	964	8,8
Общее базовое	34	0,2	38	0,4	18	0,1	33	0,3
Итого	16125	100,0	10751	100,0	15994	100,0	10906	100,0

Таким образом, наблюдается феминизация сферы архитектуры и предоставления инженерных услуг. Несмотря на численный перевес женщин, они реже, чем мужчины представлены на руководящих должностях. Это не означает, что в угоду достижения гендерного равенства впредь необходимо выдвигать на руководящие позиции преимущественно женщин. Главное – это заслуги работника. Однако наличие среди женщин большого числа лиц, относящихся к категории специалистов, а также обладающих высоким образовательным уровнем, может выступать одним из критериев при их включении в резерв руководящих кадров. Выявленный перевес служащих над рабочими объясняется преобладанием умственной деятельности над физическим трудом. О тенденции повышения образовательного уровня работающих свидетельствует увеличение численности работников с высшим образованием. Самой многочисленной группой среди работающих остаются лица в возрасте 30–49 лет, имеющие достаточную квалификацию, опыт работы и составляющие основу кадрового состава. Позитивным фактом выступает то, что примерно каждый четвёртый работник – в возрасте до 30 лет. Это те люди, которые в будущем пополнят и обновят «ядро» кадрового состава. Достаточно велик удельный вес работающих лиц старше трудоспособного возраста, что может быть объяснено спецификой демографической ситуации в стране (сокращением численности трудоспособного населения) и необходимостью использования в экономике опыта и знаний лиц, вышедших на пенсию. В целом тот факт, что после выхода на пенсию

многие люди продолжают заниматься трудовой деятельностью, подтверждает своевременность принятия решения о поэтапном увеличении пенсионного возраста в республике. С учётом изложенных фактов, а также того, что численность занятых в сфере архитектуры и предоставления инженерных услуг остаётся практически неизменной, преимущественное внимание должно уделяться вопросам формирования кадровой среды посредством привлечения новых работников и закрепления в кадровом составе уже работающих лиц.

*О.Г. Черненко*

*УО «Белорусский государственный университет»  
(Республика Беларусь, Минск)*

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Экономическое развитие социально-ориентированного государства, которым является Республика Беларусь, на современном этапе не представляется возможным без акселерации такой формы активной экономической деятельности, как «социальное предпринимательство». Интегрируя в себе две стороны – социальную ориентацию и упор на получение устойчивого дохода – такая форма предпринимательства призвана частично высвободить силы и ресурсы государства в вопросе решения отдельных социально-экономических задач.

На законодательном уровне на сегодняшний момент, к сожалению, четкого определения такой формы предпринимательства в Республике Беларусь нет, но, анализируя опыт стран мира и имеющуюся литературу по этому вопросу, можно сформулировать определение следующим образом: «Социальное предпринимательство – это новаторская деятельность, изначально направленная на решение или смягчение социальных проблем общества на условиях самокупаемости и устойчивости» [1].