

ПРОБЛЕМЫ ВХОЖДЕНИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ НА РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В настоящее время в Беларуси все чаще к строительству предприятий привлекаются иностранные подрядчики, в частности китайские компании МСС15, САМСЕ, СІТІС Construction и др. Такая тенденция положительно сказывается на рынке труда, обеспечивая появление новых вакансий, трудоустройство населения, обмен опытом и обучение местных специалистов. Однако в ходе сотрудничества компании-подрядчика и представителей местного рынка труда могут возникнуть проблемы, связанные со следующими аспектами:

- языковой барьер;
- культурные различия;
- конкуренция на рынке;
- трудовые стандарты;
- квалификация кадров.

Большинство этих проблем поддаются решению. Примером успешного преодоления языкового барьера является компания МСС15: в начале рабочего дня проводится планерка, где переводчик объясняет технические задачи как китайским, так и белорусским рабочим, а сами сотрудники решают проблему языка с помощью обычного приложения-переводчика на телефоне. Такой подход помогает минимизировать риск ошибок и повысить качество работы.

В контексте культурных различий с целью улучшения понимания и взаимодействия на рабочем месте необходимо организовывать мероприятия по межкультурному обмену и обучению для работников китайских компаний и белорусских специалистов. А чтобы обеспечить соответствие трудовым стандартам, целесообразно использовать опыт развитых стран мира по реализации системы FIDIC в рамках международных контрактов для составления детальных и прозрачных трудовых договоров, включающих условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы и другую обязательную информацию.

Проблему квалификации кадров можно было бы решить с помощью обучения местных специалистов, но зачастую китайские компании идут по другому пути: компания подает заявку в местное управление по труду, а в требованиях указывает знание китайского языка (в качестве родного языка) и опыт работы в китайской компании. Естественно, специалисты с такими качествами на местном рынке труда не находятся, и компания, в данном случае СІТІС Construction, набирает работников из числа своих соотечественников.

Таким образом, для успешного взаимодействия зарубежных строительных компаний и рынка труда в Республике Беларусь необходимо учитывать указан-

ные проблемы и принимать соответствующие меры для их решения. Это может включать проведение культурного обмена, языковых курсов и тренингов по адаптации, а также сотрудничество с местными партнерами и консультантами, позволяющими лучше понять местные условия и регуляции. Кроме того, важно устанавливать четкие коммуникационные процедуры, где все стороны могут ясно выражать свои ожидания и требования. Также рекомендуется активно «вкладываться» в обучение и развитие местных кадров, чтобы снизить зависимость от импорта трудовых ресурсов и способствовать развитию местной экономики и строительной отрасли.

Источники

1. *Енин, Ю. И.* Стратегия сотрудничества Беларуси и Китая на международном рынке строительных работ и услуг / Ю. И. Енин, Ц. Хуайюань // Изв. Гомельск. гос. ун-та им. Ф. Скорины. Сер.: Соц.-экон. и обществ. науки. — 2022. — № 2 (131). — С. 124–129.

2. *Злотников А. Г.* Белорусские уроки китайской миграции / А. Г. Злотников // Правовое регулирование миграционных процессов в Республике Беларусь в контексте устойчивого развития : сб. науч. ст. / ГГУ ; редкол.: И. И. Эсмантович (гл. ред.) [и др.]. — Гомель, 2017. — С. 59–67.

3. *Маханько, Л. С.* Социально-экономические аспекты деятельности иностранных строительных организаций на территории Республики Беларусь / Л. С. Маханько, Ли Чэнь // Право. Экономика. Социальное партнерство : сб. докл. междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 90-летию Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет “МИТСО”», Минск, 26 марта 2020 г. : в 2 ч. / МИТСО ; редкол.: В. В. Лосев (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2020. — Ч. 2. — С. 117–120.

4. *Калашников, А. И.* Этнические особенности корпоративной культуры в контексте организационной лояльности сотрудников / А. И. Калашников // Пед. образование в России. — 2014. — № 5. — С. 202–208.

А. В. Вашкова, К. П. Храмцова

*Научный руководитель — доцент кафедры международного бизнеса Е. Н. Дудко
БГЭУ (Минск)*

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Корпоративная социальная ответственность (КСО) по своей сути является концепцией, которая отражает добровольное решение компании участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды. В широком смысле КСО — это влияние бизнеса на общество [1].

Руководитель и сотрудники социально ориентированной компании озабочены не только тем, сколько и как заработать, но и тем, какое воздействие компания окажет на мир [2].