— ухудшение макроэкономических показателей;
— низкая рентабельность государственных предприятий;
— отсутствие крупных инвесторов;
— использование инвестиционного потенциала не в полной мере;
— большая доля государственной собственности;
— медленный процесс приватизации;
— небольшой экономический эффект от инвестиций;
— требующий совершенствования законодательный механизм;
— плохо развитая инфраструктура регионального инвестиционного рынка и др.

Органам государственного управления предстоит решить эти и иные проблемы для того, чтобы привлечь и обеспечить условия для полноценной деятельности инвесторов в стране, что вызывает необходимость в еще более эффективной работе органов государственного управления.

Источники литературы

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года /Нац. Комис. По устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Я.М. Александрович [и др.]. — Минск: Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. — 2015. — № 4.

2. Сенько, А.Н. Управление инвестициями: практикум-учеб. пособие / А.Н. Сенько. — Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2016. — 243 с.

3. BDO International Business Compass, [Electronic resource]. — Mode of acces: https://www.bdo-ibc.com. — Date of access: 06.11.2016.

4. BDO IBC Overall ranking, [Electronic resource]. — Mode of acces: https://www.bdo-ibc.com/index/global-comparison/overall-index/. — Date of access: 06.11.2016.

5. European Cities and Regions of the Future 2012 /2013, [Electronic resource]. — Mode of acces: http://www.naled-sebia.org/upload/CKEditor/European%20Cities%20of%20the%20Future%202012%20 FULL%20RESULTS %20(3).PDF. — Date of access: 01.11.2016.

6. European Cities and Regions of the Future 2014 /2015 / Сайт DE TIJD [Electronic resource]. — Mode of acces: http://static.tijd.be/upload/European_Cities_and_ Regions_of_the_Future_ 201415_4687454-10313872.pdf. — Date of access: 01.11.2016.

7. European Cities and Regions of the Future 2016 /2017 / Сайт Malmö stad [Electronic resource]. — Mode of acces: http://malmo.se/download/18.6fb145de1521ab79c0a5c5ad/ 1458220552960/European+Cities+and+Regions+of+the+Future+2016.pdf. — Date of access: 01.11.2016.

Хомич Анна Сергеевна
Белорусский государственный экономический университет

Роль женщины на государственной службе в Республике Беларусь

На протяжении последних десятилетий не утихают споры о том, почему в высшей иерархии власти во всем мире так мало женщин. По оценкам аналитиков, представительство женщин на руководящих постах в исполнительной власти в среднем в разных странах мира находится на уровне 8–10%, и лишь в Скандинавии этот показатель существенно выше и составляет 25–40%. В парламентах женщины представлены лучше, чем в исполнительной власти, их доля варьируется от 21,2% в странах Европы до 41,4% в Скандинавии [1]. Традиционно исследователи гендерных проблем склонны интерпретировать этот факт наличием «стеклянного потолка», преодолеть который женщинам непросто [2]. Существует ли «стеклянный потолок» в Беларуси, а также в ближайших партнерах страны по Евразийскому экономическому союзу Российской Федерации и Республике Казахстан, и если существует, то, что он собой представляет и насколько преодолим?

Цель данного исследования заключается в рассмотрении механизма формирования гендерного неравенства на государственной службе и оценке перспектив изменения ситуации. Основой анализа послужили сведения государственной статистики.

На первом этапе следует проследить разделение государственных служащих по гендерному признаку в Республике Беларусь. При анализе гендерного состава государственных служащих в Республике Беларусь был использован сборник «Труд и занятость в Республике Беларусь, 2014». В целом в Республике Беларусь гендерная асимметрия выражается в следующих показателях: 30 % работников составляют мужчины, 70 % – женщины. Данную тенденцию можно объяснить недостаточно высоким уровнем заработной платы на государственной службе и стремлением мужчин искать более высокооплачиваемую работу. Наглядно данные по гендерному составу государственных служащих в республике Беларусь представлены рисунке 1.

Рисунок 1 - Государственные служащие по полу на 1 ноября 2013 г.
Примечание – Источник: [3]

Причины сложившейся гендерной асимметрии в Республике Беларусь в большей степени определяются социокультурными факторами и экономическими – состоянием рынка труда, уровнем заработной платы, чем профессиональными отличиями, поскольку современные женщины не уступают мужчинам в компетентности, профессионализме, умеют качественно и добросовестно выполнять свои профессиональные обязанности.

Особенно важно проследить вертикальное разделение труда, т.е. разделение по должностям. Распределение мужчин и женщин среди работников должностей различных рангов приблизительно одинаково. Данные статистики показывают, что наиболее востребованными, как среди мужчин, так и среди женщин, являются должности руководителей организаций и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений и главных специалистов (рисунок 2, рисунок 3). В то же время, следует отметить, что если большинство мужчин сосредоточено на должностях , руководителей обособленных структурных подразделений (29%), то женщины в основном сконцентрированы на должности главного специалиста (39%).

Рисунок 2 - Государственные служащие по должности и полу на 1 ноября 2013 г.
Примечание – Источник: собственная разработка на основе [3]

Рисунок 3 - Государственные служащие по должности и полу на 1 ноября 2013 г.
Примечание – Источник: собственная разработка на основе [3]

Далее следует проследить разделение государственных служащих по гендерному признаку в Российской Федерации. Для анализа были использованы данные сборника «Труд и занятость в России». Обращает на себя внимание тот факт, что в системе государственной гражданской службы в Российской Федерации на различных уровнях занято достаточно большое количество женщин, они занимают 71,7 % должностей, тогда как мужчины – только 28,7 % (рисунок 4).

Рисунок 4 - Распределение должностей государственных служащих по полу в Российской Федерации на 1 ноября 2013 г.
Примечание – Источник: собственная разработка на основе [4]

Ситуация в Российской Федерации схожа с ситуацией в Республике Беларусь. Превалирование числа женщин среди государственных служащих над числом мужчин

объясняется более низкой оплатой труда, невысоким имиджем, престижем и ролью государственной гражданской службы. О гендерной диспропорции в должностной структуре государственной гражданской службы свидетельствуют и данные государственной статистики - небольшая доля женщин на руководящем уровне и высокая на исполнительском уровне. Однако, несмотря на численное превосходство женщин на государственной службе, на управленческих должностях преобладают мужчины, вследствие чего содержательно государственная служба остается мужской. Данная тенденция носит скрытый характер, выявить факты дискриминации на государственной службе очень сложно.

Таким образом, в Российской Федерации, как и в Республике Беларусь, государственные должности занимают преимущество женщины в пропорции примерно 70% на 30%, однако проблема полноправного представительства женщин в высших эшелонах государственной службы становится все более актуальной для обеих стран.

В Республике Казахстан по статистике численность населения страны на 1 октября 2013 года составила 17 098,5 тыс. человек, том числе женщин 8 845,1 тыс. человек (51,7%), мужчин – 8 253,4 тыс. человек (48,3%). Количество экономически активного населения – 8 981,9 тыс. человек, из них женщины 4 417,3 тыс., или 49,2% [5].

Данные рисунка 5 наглядно демонстрируют, что на государственной службе в Казахстане численность женщин (56,9%) преобладает над числом мужчин (43,1%) [6].

Растет число женщин руководителей в исполнительных органах власти. На сегодняшний день, из 17 министерских постов 3 занимают женщины: министерства здравоохранения, по делам экономической интеграции, труда и социальной защиты населения.

В судебной ветви власти также намечается положительный сдвиг: среди судей Верховного суда Республики Казахстан женщины составляют 33,3%; среди судей областных судов женщин – более половины (51%) [6].

Рисунок 5 - Распределение должностей государственных служащих по полу в Республике Казахстан
Примечание – Источник: собственная разработка на основе [6]

При этом больше всего женщин трудится в Министерстве здравоохранения, Министерстве образования и науки, Министерстве экономики и бюджетного планирования – 71,7%, 66,1% и 69,6% соответственно [6].

Несмотря на довольно значительное преобладание в количественном отношении женщин над мужчинами на государственной службе, продвижение женщин на руководящие должности в государственных органах сталкивается со многими препятствиями, обусловленными различными факторами, к числу которых можно отнести все еще сохраняющееся консервативное отношение к женщинам. Свидетельством этому является, например, то, что среди государственных служащих, занятых на политической арене, представительство женщин, как и прежде, остается незначительным и не превышает 10%. Подобное положение сохраняется на протяжении последних 5 лет. То есть в Республике Казахстан мы наблюдаем тенденции, схожие с тенденциями в Республике Беларусь и Российской Федерации.

Консервативные и скептические настроения по отношению к женщинам в последние годы не меняются в сторону улучшения. В настоящее время во всем мире исторически сложившееся доминирование мужчин над женщинами претерпевает серьезные изменения. В промышленно развитых и социально ориентированных странах женщины практически достигли равенства с мужчинами в вопросах соблюдения своих прав и возможностей, принимая активное участие в общественно-политической жизни своих стран.

Сегодняшние женщины являются не просто хранительницами домашнего очага, но и активными участницами государственной и общественной жизни. Почти половина всех занятых в экономике – это женщины. Среди них медики, учителя, государственные служащие, представители малого бизнеса, сферы услуг, культуры, спорта и т.д. Много женщин среди менеджеров, в том числе они являются руководителями разного ранга на государственной службе. Интересно проследить представительство женщин в сфере науки. Необходимо отметить, что в последние годы количество женщин, защитивших кандидатскую диссертацию, увеличивается чуть ли не в геометрической прогрессии. Стало больше и женщин-докторов наук, а также женщин-профессоров.

Безусловно, представительство женщин во многом зависит от так называемой «высоты» должностной ступени. Как оказалось, в целом по республикам женщины принимают активное участие в осуществлении государственного управления, однако не занимают высокие посты на государственной службе.

Анализ научной литературы и материалов проведенного анализа позволяет выдвинуть ряд гипотез о гендерном неравенстве в государственных органах рассмотренных стран:

1 Феминизация государственной службы — процесс социально обусловленный, но в отличие от феминизации других сфер занятости (например, среднего образования) здесь не происходит заметного роста числа женщин на уровне принятия решений. «Стеклянный потолок» на гражданской службе значительно крепче, потому что на высших и главных должностях гражданской службы речь идет не просто о престиже и доходах, но о государственной власти, о доступе к разработке и принятию политических решений, к реальному управлению государством.

2 Из предыдущей гипотезы следует, что шансы на вертикальную карьеру в государственных органах (особенно в сферах, не связанных с социальной политикой) у женщин ниже, чем в любой другой сфере занятости. Понимая это, они сами снижают уровень своих карьерных и экономических притязаний, обменивают их на другие преимущества гражданской службы (например, социальную защищенность), «застревают» на середине карьерной лестницы (группа «ведущие должности гражданской службы» (в Республике Беларусь – главные специалисты), довольствуясь вторыми ролями в организации.

3 В работе женщин на государственной службе в силу специфики замещаемых ими должностей (особенно старшей и младшей групп) преобладают элементы рутинного и исполнительского труда, что усугубляется недостаточностью механизмов горизонтальной ротации в государственных органах. Только на определенном уровне должностной иерархии (как правило, это должность начальника самостоятельного структурного подразделения) у чиновников появляется возможность для творчества и реализации своих идей, но этого уровня достигает недостаточное число женщин. В связи с этим главным фактором, определяющим отношение женщин к своей работе, становится не ее содержание, а уровень и гарантированность ее оплаты.

4 Сложившаяся на государственной службе гендерная пирамида ограничивает доступ женщин на уровень принятия решений. Отсутствие реального опыта по выработке и принятию управленческих решений, поскольку большинство женщин замещают должности, на которых только готовят материалы для их принятия, превращает женщин в простых исполнителей решений, принятых не ими, что ограничивает стимулы и возможности для их профессионального развития и самореализации. Это делает женщин менее способными к конкурентной борьбе с мужчинами за вышестоящие должности государственной службы.

Совершенствование управления карьерой женщин в органах государственной власти возможно проводить по следующим направлениям:

1) разработка основных принципов государственной политики по отношению к женщине на государственной службе;

2) создание банка данных о кадровом потенциале и кадровом резерве из числа женщин;

3) внесение в планы кадровых служб отдельной строкой вопросов целенаправленной подготовки женщин на высшие государственные должности, осуществление их качественного конкурсного отбора, аттестации, продвижения и оценки на демократической основе;

4) изучение мотивов карьерного продвижения женщин; создание необходимых экономических и социальных условий для женщин, имеющих малолетних детей или детей школьного возраста для получения дополнительного профессионального образования;

5) информирование женщин-специалистов о предполагаемых или имеющихся вакансиях на ключевые должности;

6) проведение собеседования с женщинами - ответственными работниками по поводу перспектив их продвижения, для выявления их склонностей, консультирование служащих их руководителями по вопросам подготовки к будущей должности.

Источники литературы:

1. Кочкина, Е. Политическая система преимуществ для граждан мужского пола в России, 1917–2002 гг. // Гендерная реконструкция политических систем / ред.-сост. Н. Степанова, Е. Кочкина. СПб.: Алетейя, 2004.

2. Чирикова, А., Кричевская, О. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ Я // Социологические исследования. 2000. №11.

3. Труд и Занятость в Республике Беларусь: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2014.

4. Труд и Занятость в России: ст. сборник/ Росстат. – Москва, 2014.

5. Турисбеков, З. Казахстанская модель реформирования государственной службы // Государственная служба, 2002, № 2

6. Труд и занятость населения в Казахстане: статистический сборник / Под ред. А.А. Смаилова/ Алматы, 2001 г. - 256 стр.

Цвирко Екатерина Юрьевна
Белорусский государственный экономический университет

Государственная поддержка сельскохозяйственных организаций в Республике Беларусь

Агропромышленный комплекс является важнейшей составной частью экономики Республики Беларусь, где производится жизненно важная для общества продукция и сосредоточен значительный экономический потенциал. Основным звеном агропромышленного комплекса является сельское хозяйство, а от уровня его развития зависит состояние всего народнохозяйственного потенциала страны, уровень продовольственной безопасности государства и социально-экономическая обстановка в обществе. Поэтому важнейший неотъемлемый элемент государственного регулирования сельского хозяйства — государственная поддержка отрасли, производителей сельскохозяйственной продукции.

Для Беларуси важно создание крепкой производственной базы, обеспечивающей последовательное повышение экономической эффективности агропромышленного производства, конкурентоспособности продукции агропромышленного комплекса и рыночной сбалансированности внутреннего продовольственного рынка по спросу и предложению, а также наращивание экспортного потенциала. Вместе с тем, остается