

информация, а опровержение как желание скрыть правду. Перед тем, как начинать истреблять слухи, следует просчитать, сколько людей уже знает о них, и решить, чего больше – пользы или вреда от его публичного опровержения [2, с.12].

Зная, что слухи играют негативную роль, можно сказать о профилактике. Профилактика является предупреждением социальных исходов, которые могут провоцироваться теми или иными переменами, и противостояние чувствам тревоги и неопределенности. Цель мероприятий по профилактике слухов – уместное и подробное уведомление сотрудников об абсолютно всех нюансах жизнедеятельности компании. Можно осознать вероятные страхи и неготовность управляющих пропагандировать какие-либо сведения среди их подчиненных. Инициированные определенным мероприятием слухи, несомненно, без исключения станут обладать ролью, но их информирующий результат уменьшится, так как у людей ранее существовало сформированное понимание о ситуации. Результат аналогичных профилактических мер обуславливается тем, в какой степени предусмотрены последствия этого нововведения при его планировании, во-первых, и используют ли официальные источники информации в качестве достоверных источников, во-вторых.

В каждой компании постоянно будут существовать слухи. Это сопряжено ровно как с психологическими отличительными чертами работников: с их стремлением придать определенность неопределенной ситуации. Так и с объективной характерной чертой формальной коммуникации становится неактуальным, пренебрегать новыми общественными потребностями работников, которые порождают новые потоки информации.

#### **Список использованных источников**

1. Крюгер, О., Тьюсен, Д. Типы людей. 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим. – М.: АСТ, 2007. – 352 с.
2. Чижова, Н. Легенды и мифы фирм//Журнал «Директор» № 20 от 10.05.2007.

*К.С. Окрут, аспирант  
Е. А. Киеня, канд. экон. наук, доцент  
Минск (Беларусь)*

## **ГЕНДЕРНЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Гендерные различия сферы занятости неотделимы от вопроса национального менталитета. В Республике Беларусь неравенство в социальном положении полов, а также шансы на профессиональную и социальную реализацию обусловлены традиционным представлением о предназначении женщин и мужчин. Так, женщины должны вести хозяйство и заботиться о воспитании детей, когда мужчина должен беспокоиться о содержании своей семьи, иными словами – работать и зарабатывать [1].

Население Республики Беларусь в разрезе половой принадлежности не равномерно. Так, в среднем в Республике Беларусь численность женского населения в процентном соотношении приближена к отметке 54%, а мужское – 46% соответственно [2].

И вопросы сокращения глобального гендерного разрыва в таких направлениях как экономика, образование, уровень здоровья, политические права и возможности, а также заработная плата остаются открытыми.

В рейтинге по индексу глобального гендерного разрыва (The Global Gender Gap Index), который введен и ежегодно составляется Всемирным экономическим форумом (далее – ВЭФ), в 2017 году Беларусь занимала 26 место. Это обусловлено возросшими за последний год рейтингами в позициях «Экономика» и «Политические права и возможности». Но вместе с тем произошло снижение рейтинга по позициям «Уровень здоровья» и «Образование» [3].

Однако, как отмечают эксперты ВЭФ, гендерный разрыв по средним трудовым доходам (на уровне 23 – 24%) и гендерное неравенство между женщинами и мужчинами в целом на рынке труда всё также сохраняются в Беларуси [4].

Законодательно данный разрыв пытаются сократить посредством следования действующей статье 14 Трудового кодекса Республики Беларусь, которая запрещает любую дискриминацию в сфере трудовых отношений, а также исполнением Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017-2020 годы [5].

Социологические причины гендерной дискриминации чаще всего бывают явные и скрытые. Явные причины стали совершенно непредсказуемы для многих экспертов, которые занимаются данным вопросом. Оказалось, что женщины сами, исходя из практического опыта и некоторого собственного анализа рынка труда, запрашивают сами заработную плату меньше предлагаемой на рынке труда в целом. Т.е. хуже продают себя на собеседованиях. И работодатель этим явно пользуется.

Скрытые причины подразумевают под собой нежелание работодателей нанимать на определенные должности представителей конкретного пола. Такова политика организации. Кроме того работодатели имеют свойство недоплачивать женщинам, которые занимают одни и те же должности, что и мужчины. Нанимающее руководство аргументирует это тем, что у мужчин работоспособность и готовность к переработкам намного выше, чем у женщин. А также у мужчин меньше факторов временных прерываний трудового процесса (почти отсутствует риск уйти в отпуск по уходу за ребенком, а также они реже используют больничные листы).

Также влияние на заработные платы может оказывать такой фактор как размер населенного пункта, где живет и занят работник.

Кроме того существуют отрасли, где наличие работников той или иной половой принадлежности обусловлено традициями.

Чаще всего мужчины работают в строительной отрасли, машиностроении, производственных сферах, IT и бизнесе.

Ведущую численность работников такой сферы, как образование, занимают женщины. Также женский коллектив преобладает в индустрии красоты, ритейле, текстильной промышленности, медицине и фармацевтике.

Равная же зарплата за равный труд для мужчин и женщин действует только в государственных структурах, где зарплата начисляется на основании тарифной сетки. Однако даже в таких бюджетных организациях с невысоким уровнем оплаты труда заработная плата мужчин выше, чем у женщин, поскольку они занимают большинство руководящих должностей (к примеру, в университете ректор, проректора, деканы и заведующие кафедрами чаще всего мужчины).

В ЕС разрыв в оплате труда мужчин и женщин составляет 16,2%, сообщает Евростат. Другими словами, женщины зарабатывают в среднем 84 цента за каждый евро, который мужчина зарабатывает. В разных государствах-членах разрыв в оплате труда в 2016 году варьировался от чуть более 5% в Румынии и Италии до более чем 25% в Эстонии.

Меньше всего разница в зарплатах мужчин и женщин в Румынии (5,2%), Италии (5,3%), Люксембурге (5,5%), Бельгии (6,1%), Польше (7,2%) и Словении (7,8%).

Самая большая разница в зарплатах мужчин и женщин зарегистрирована в Эстонии (25,3%), Чехии (21,8%), Германии (21,5%), Великобритании (21%) и Австрии (20,1%).

В Литве женщины зарабатывают в среднем на 14,4% меньше, чем мужчины, в Латвии – на 17%, отмечает [rus.delfi.lv](http://rus.delfi.lv).

По сравнению с 2011 годом разница в зарплате мужчин и женщин уменьшилась в большей части стран ЕС.

В Беларуси средние зарплаты женщин также по-прежнему ниже, чем у мужчин. Так, мужчины в 2016 году получали 863,2 рубля в месяц, а женщины – на 185,9 рубля меньше. Ближе всего к гендерному балансу в выплате зарплат в 2018 году были предприятия Могилевской области, где мужчины получали на 18,3% больше женщин [6].

Так каковы же причины и факторы гендерного разрыва в оплате труда?

Здесь можно выделить 5 причин, которые несут в себе определенные факторы:

- 1) трудовой потенциал – срок обучения, специализация, опыт работы, выслуга лет;
- 2) тип предприятия и отрасли – размер предприятия, тип отрасли, охват отрасли;
- 3) график оплачиваемой работы – у мужчин данный график дольше, чем у женщин;
- 4) профессиональная сегрегация – низкая доля женщин в профессиях с высокой оплатой труда; высокая доля женщин в узкой номенклатуре профессий с низкой оплатой труда по сравнению с мужчинами; высокая доля женщин, работающих на условиях частичной занятости; концентрация мужчин и женщин в разных сегментах одной и той же широкой специализации;

- 5) дискриминация в оплате труда – разница в оплате труда мужчин и женщин за одну и ту же, либо аналогичную работу; разница в названии должности на одной и той же, или аналогичной работе; гендерная асимметрия в системах классификации рабочих мест.

Какие в связи с этими причинами могут быть применены способы сокращения гендерного разрыва в оплате труда?

Со стороны государства должны быть предприняты меры в области образования граждан; активные меры по профессиональной подготовке, ориентации и услугам информирования и содействия занятости; меры по разработке и соблюдению антидискриминационного законодательства; кроме того государство должно предоставлять гражданам равный доступ к рынкам капитала, технологий и продуктов.

Работодатели могут предложить своим сотрудникам скользящий график работы, разработать в организации политику предоставления отпусков, также предложить некоторые услуги социального обеспечения и общественной инфраструктуры (корпоративный социальный пакет). Данные мероприятия лишь в совокупном исполнении помогут сократить гендерный разрыв в оплате труда и повысить уровень и качество жизни граждан.

### **Список использованных источников**

1. Сафарьянова, Г. / Г.Сафарьянова // Делятся ли зарплаты на «мужские» и «женские»? – ([http://www.rabotniki66.ru/article.php?stat\\_id=27/](http://www.rabotniki66.ru/article.php?stat_id=27/)).

2. Countrymeters при Департаменте по экономическим и социальным вопросам ООН // Население Беларуси – (<http://countrymeters.info/ru/Belarus>).

3. Коршунов, Д. / Д. Коршунов // Беларусь сокращает гендерный разрыв – Экономическая газета – (<https://neg.by/novosti/otkrytj/belarus-sokraschaet-gendernyj-gazguyv>).

4. World Economic Forum // The Global Gender Gap Report 2017 – ([http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)).

5. Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017 – 2020 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.02.2017 № 149 – (<http://www.government.by/upload/docs/file59fe04a05ce85ea9.PDF>).

6. В каких странах ЕС самая большая разбежка между зарплатами мужчин и женщин// <https://finance.tut.by/news584290.html>. Дата доступа: 10.03.2018 г.

*Е.С. Седельская, А. О. Познякова  
Е. А. Киеня, канд. экон. наук, доцент  
ГИУСТБГУ  
Минск (Беларусь)*

## **ОСОБЕННОСТИ КОММУНИКАЦИЙ ВО ВРЕМЯ ВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

Переговоры – неотъемлемый элемент деловых отношений, включающий в себя поиск соглашения между деловыми партнерами, в основе которых лежит коммуникация. Согласно большому психологическому словарю коммуникацию можно рассмотреть с двух сторон. Первая сторона вербальная, представляющая собой целенаправленный процесс передачи информации при помощи языка, а так же невербальной, которая не только дополняет вербальную коммуникацию, но и обеспечивает передачу эмоционального, образного, мотивационного состояния партнёра во время ведения деловых переговоров.

Исходя из научной литературы, деловые переговоры представляют собой «особый вид делового общения между партнерами, направленный на совместное решение проблемы в процессе заключения договоров, сделок, контрактов» [1, с.286]. Главная цель ведения переговоров – прийти к взаимовыгодному решению обсуждаемой проблемы, избегнув конфликта. Специалисты выделяют следующие подходы к переговорам:

- конфронтационный, основанный на убеждении «Только победа!» как цель переговоров, причем отказ от полной победы означает поражение;
- партнерский, предусматривающий совместный с партнером анализ проблем и поиск взаимовыгодного решения, при котором в выигрыше оказываются обе стороны. Реализации этого подхода поможет, если перед началом переговоров партнеры определят общую цель, что возможно через выявление общих потребностей.

В соответствии с представленными выше подходами выделяют следующие стратегии ведения переговоров:

- стратегия позиционного торга (конкурентный тип ведения переговоров);
- стратегия переговоров по интересам (принципиальные переговоры или гарвардский метод) [2, с.30-33].

В процессе коммуникации между деловыми партнёрами могут возникнуть коммуникативные барьеры: