

Список использованных источников

1. Климова, А.В. Учет кросс-культурных особенностей при ведении деловых переговоров: На прим. франко-рос. бизнеса/ А.В. Климова. – М., 2014. – 163 с.
2. Фишер, Р. Переговоры без поражения. Гарвардский метод / Фишер Роджер, Юри Уилльям / Р. Фишер, У. Юри, Б. Паттон. – М: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 181 с.
3. Белова, М.А. Результативные переговоры как предмет корпоративного тренинга/ М.А. Белова, В.Г. Великовская //Личные продажи. – СПб, 2015. – №2(4). – С. 29–33.
4. Денис Костусев. Как вести международные переговоры – часть 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.itransition.ru/blog/how-to-conduct-international-negotiations-part-1/>. – Дата обращения: 26.06.2019.
5. Как вести сложные переговоры: примеры от Дениса Костусева, вице-президента по продажам Itransition [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/KWzrz>. – Дата обращения: 25.11.2019.
6. О компании Itransition [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.itransition.ru/company/>. – Дата обращения: 25.11.2019.
7. IT-эксперт о том, как успешно вести бизнес с иностранцами: «Работайте на долгосрочные дружественные отношения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://citydog.by/post/itra-foreigners/>. – Дата обращения: 28.11.2019.

МОТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ У ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

О. Н. Ерофеева,

канд. экон. наук, доцент кафедры международного менеджмента
Белорусского государственного университета, г. Минск

Дополнительное образование – привлекательный рыночный сегмент как для государственных учреждений образования, так и для иных организаций и индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

В 2018 году был проведен сплошной опрос методом анкетирования среди лиц, принявших участие в тематических и образовательных мероприятиях международного проекта «Совершенствование системы управления земельными ресурсами и городским развитием в Республике Беларусь с использованием современных методов и технологий». В программу опроса в том числе были включены вопросы для оценки квалификационного уровня и мотивов повышения квалификации. Всего получено 264 анкеты, в том числе 156 анкет (61 %) заполнено женщинами, 99 – мужчинами, кроме того, 8 анкетированных не указали свой пол и в одном случае выбран вариант «другое».

Имели возможность получить желаемое образование 88 % ответивших на этот вопрос. 67,8 % ответивших работают (работали до выхода на пенсию) по специальности (разница по признаку пола – незначительна). Из 257 ответивших на вопрос о характере оформления трудовых отношений 83,7 % работают по контракту, 5,5 % заключили бессрочный трудовой договор, 7 % – срочный трудовой договор, при этом разница в разрезе по полу незначительна.

Сравнивая характеристики образовательного уровня участников мероприятий проекта с имеющимися данными об уровне образования работников организаций Республики Беларусь (см. [1]), можно сделать вывод о том, что опрошенная совокупность представлена высококвалифицированными специалистами: 73,7 % имеют высшее образование первой степени, 12,7 % – высшее образование второй степени, 5,4 % закончили аспирантуру (без защиты диссертации), 2,7 % в опрошенной совокупности имеют ученую степень. Тем не менее, 17 % участников опроса ощущают угрозу потери работы, при этом для лиц в возрастных группах 35–39 лет и 40–44 года такая оценка существенно выше (25 % и 31 % опрошенных соответствующей группы ощущают угрозу потери работы).

Относительно возможностей поиска равноценной работы оптимистичны 51,5 % мужчин (отметили варианты ответов «Смогу найти равноценную работу легко» / «Смогу найти равноценную работу с небольшими усилиями»). У женщин аналогичный показатель – 38,2 % опрошенных. Это еще одно подтверждение тому, что «гендерные предрассудки глубоко укоренились в организационной культуре, системе управления и бюрократических структурах» [2, с. 22]. Одним из методов их преодоления является интеграция гендерного подхода, которая заставляет организации задуматься о том, как гендерные аспекты отражаются в их повседневной работе, провести самоанализ форм неравенства на рабочем месте.

При анализе структуры утвердительных ответов на вопрос «При подборе кадров наниматель скорее отдаст предпочтение кандидату-мужчине» выявляется, что такое мнение скорее склонны разделять женщины в возрасте 25–29 лет (соответствует возрасту рождения первого ребенка) и 50–54 года (предпенсионный). Большую степень уверенности в возможностях найма на работу демонстрируют женщины в возрасте 40–44 года (на который не приходится активное деторождение).

Более 70 процентов (72,7 %) опрошенных участников мероприятий проекта отметили, что их квалификация соответствует выполняемой работе; 11,3 % – что квалификация выше, чем требует выполняемая работа.

Существенные различия – в оценках того, что имеющийся уровень квалификации ниже, чем требуется на рабочем месте: так считают 5,2 % женщин и 11,6 % мужчин (всего в среднем – 7,4 % опрошенных).

204 человека из 264 отмечают необходимость получения дополнительного образования и повышения квалификации. При этом среди тех, кто отмечает необходимость повышения квалификации, – 73,3 % специалистов, считающих, что их квалификация соответствует выполняемой работе и 10,4 % тех, чья квалификация выше требуемой.

В качестве возможных мотивов повышения квалификации (можно было выбрать не более двух наиболее значимых вариантов либо указать собственный) опрошенные женщины и мужчины преимущественно указали «для саморазвития», «для работы на новом оборудовании, с новым программным обеспечением и т.п.», «для карьерного роста». Мужчины в 1,5 раза чаще женщин указали вариант «чтобы найти новое рабочее место»; женщины же, напротив, в 2,2 раза чаще выбрали вариант «для сохранения существующего места работы». Только 7 человек (5 мужчин и 2 женщины) отметили, что ощущают необходимость повышения квалификации «по требованию нанимателя».

Полученные результаты исследования могут быть использованы в гендерном анализе рынка труда, а также при определении маркетинговых стратегий учреждений, осуществляющих программы дополнительного образования.

Список использованных источников

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2018: Стат. сб. — Минск, 2019. – С. 92.
2. Грэйг А., Киммель М., Ланг Дж. Мужчины, типы маскулинности и развитие личности: Расширяя возможности гендерного равенства. – М., 2006.