

УДК 331.5:69.378.6

JEL J01, I23, L74, M53

<https://doi.org/10.21122/2309-6667-2025-22-107-118>

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЗАНЯТОСТЬ С ОБОСНОВАНИЕМ МЕР ПО ЗАКРЕПЛЯЕМОСТИ МОЛОДЕЖИ В СТОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Н. Н. Морозова

Morozova7373@mail.ru

кандидат экономических наук, доцент,
заведующий отделом экономики сферы услуг
Института экономики Национальной академии наук Беларуси
г. Минск, Республика Беларусь

Статья посвящена исследованию зависимости кадровой обеспеченности и занятости в сфере строительства от уровня оплаты труда в ней. Автором раскрываются методологические особенности влияния теории трудовой мотивации в виде заработной платы на трудовые отношения и уровень закрепляемости кадров. С использованием данных Белстата и Минстройархитектуры за 2022–2024 гг. дана количественная и качественная оценка трудовых показателей строительной отрасли с учетом гендерной составляющей, проведено ранжирование работников по сферам занятости и уровню оплаты, отражающие развитие отрасли поступательно, с четкой привязкой к государственным планам и социальным обязательствам. Выявлены причины недостатка работников и низкой закрепляемости среди мужчин. Ключевым источником рабочей силы являются выпускники, поэтому сделан акцент на трудоустроенной молодежи с учетом образования и даны рекомендации по закреплению молодых специалистов.

Ключевые слова: уровень занятости, рынок труда, гендерный аспект, мотивация, заработная плата, закрепляемость молодежи, образование трудоустроенной молодежи, строительство.

Цитирование: Морозова, Н. Н. Влияние уровня оплаты труда на занятость с обоснованием мер по закрепляемости молодежи в строительных организациях / Н. Н. Морозова // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Мн., 2025. – Вып. 22. – С. 107–118. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2025-22-107-118>

Введение. Экономический рост страны, улучшение качества жизни населения и обеспечение социального благополучия напрямую зависят от стабильного развития строительной отрасли, выступающей локомотивом экономики любого государства. Строительство является одной из крупнейших отраслей материального производства, где задействовано около 6 % занятых (если в 2020 г. было 6,5 % или 282,1 тыс. чел., то в 2024 г. – 5,9 % или 242,9 тыс. чел.). Прямой экономический эффект обусловлен тем, что строительство вносит значительный вклад в валовой внутренний продукт (далее – ВВП), доля которого в 2024 г. составляла 5,7 % (по сравнению с 2020 г. ниже на 1 п. п., наименьший вклад приходился на 2022 г. – 4,8 %)¹. Отрасль создает основной капитал экономики (здания, заводы, дороги, мосты, электростанции, трубопроводы), без которого невозможно функционирование всех видов экономической деятельности (про-

¹ Инвестиции и строительство в Республике Беларусь, 2025: стат. буклет // Национальный статистический комитет Респ. Беларусь. – Мн., 2025. – С. 31.

мышленности, сельского хозяйства, сферы услуг). Развитие инфраструктуры, жилищное строительство, реализация крупных государственных проектов предъявляют повышенные требования к кадровому обеспечению отрасли, которая чувствительна к экономическим колебаниям, что влияет на занятость и уровень оплаты труда. Строительство часто ассоциируется с тяжелым физическим трудом, невысокой оплатой, сложными условиями труда, поэтому молодые люди чаще выбирают другие сферы деятельности на рынке труда либо не задерживаются после обязательной отработки. Нехватка рабочих специальностей (каменщики, плотники, сварщики), инженеров и других специалистов приводит к срыву сроков строительства, повышению стоимости и снижению качества работ. В некоторых регионах оплата труда в строительстве неконкурентоспособна по сравнению с другими отраслями, а зависимость от конкретных проектов, сезонность работ и экономические колебания приводят к нестабильности занятости и доходов. В этой связи изучение особенностей занятости, уровня мотивационной составляющей и, в частности, оплаты труда в строительстве является актуальным и требует выработки мер по созданию более привлекательных условий для работы в строительстве, что, в свою очередь, позволит привлечь и удержать молодых специалистов, а также будет способствовать формированию квалифицированной рабочей силы, повышению производительности труда.

Теоретико-методологический анализ зависимости мотивации труда от уровня обеспеченности кадрами и развития отраслей свидетельствует о глубине исследований в данном направлении. Белорусские ученые подчеркивают, что «устаревшие формы человеческого капитала и трудовой мотивации сдерживают капитализацию растущего производственного потенциала предприятий реального сектора» [1, с. 22]. Согласно исследованию ученых С. Ю. Солодовникова и Т. В. Сергиевич, «взаимосвязь теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений не только не является жестко детерминированной, но и, напротив, носит ярко выраженный вероятностный, синергетический характер. Этот процесс сегодня еще больше усложняется в связи с тем, что возникают новые факторы, обуславливающие динамику трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях современной модернизации, которую иногда справедливо называют новой индустриализацией» [2, с. 13]. Данный аспект означает, что эволюция трудовых отношений, включая мотивы к труду, непосредственно влияет на объект теории мотивации, а изменения в мотивационных практиках, в свою очередь, воздействуют на структуру и качество трудовых отношений. В строительной отрасли, где труд часто связан с физическими нагрузками и опасными условиями, удовлетворение базовых потребностей (безопасность, устойчивость) становится критическим фактором для стабильности трудовых отношений. В. В. Богатырева и Т. В. Сергиевич отмечают, что в Республике Беларусь наблюдается «повышенный динамизм социально-трудовых отношений и усиление конкуренции между наемными работниками на рынке труда, <...> постоянный рост доли лиц, быстро меняющих свое место в социально-трудовых, имущественных и статусных структурах, сопровождается пауперизацией значительной части участников этого сегмента» [3, с. 34]. Безусловно, неудовлетворенность материальным стимулированием (гигиенические факторы по Ф. Герцбергу, включающие заработную плату, условия труда и т. п.) может привести к росту текучести и неукomплектованности отрасли кадрами. «Эффективность экономики всегда зависит от мотивов деятельности людей занятых в ней, <...> а мотивация отдельного человека представляет результат развития личности как биосоциального феномена, т. е. индивидуальна. Именно эту сторону следует максимально учитывать в современном передовом менеджменте» [4, с. 197, 200]. Ряд ученых считает, что для побуждения к эффективному труду и развития организаций необходимо создание мотивационного механизма, предусматривающего изменение как самой системы мотивации (увеличение доли переменной части в доходах работников, предоставление гибких льгот, стимулирование инновационной активности и др.), так и средства достижения желаемых результатов (развитие системы

участия в прибылях с учетом индивидуальных результатов, разработка методов удовлетворения потребности сотрудников и др.) [5, с. 79]. В этой связи С. Ю. Солодовниковым предлагается модель принципов действия социально-экономических факторов, определяющих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях и механизм действия данных факторов, учитывающий экономические причины и предпосылки, а также социальную среду [6, с. 300–301].

В исследовании подчеркивается: «С целью в полной мере использовать трудовые способности субъектов для производства благ, обеспечивающих материальную основу жизнедеятельности общества, на основании достигнутого технологического уровня, наиболее экономичным способом, необходимо использовать такой экономический институт как социальное разделение труда, <...> которое по мнению С. Ю. Солодовникова, может вести как к более или менее жесткому персонифицированному или персонифицированному закреплению за людьми их места в системе общественного производства, так и к усилению социальной мобильности в обществе» [7, с. 47].

В современных условиях, по словам Т. Н. Долининой, «эффективность функционирования отечественных предприятий невысока – убыточно каждое 7-ое предприятие, а в строительстве каждое 6-ое, что указывает на слабую динамику инновационно-технологического развития <...> при этом глобальным трендом становится дестандартизация занятости <...>, а применение высоких технологий, обеспечивает получение большей добавленной стоимости, как источника выплаты заработной платы [8, с. 17, 19].

В зарубежных исследованиях о влиянии заработной платы на вовлеченность сотрудников в организациях, основанном на опросе (203 чел. МСП Ханоя, Вьетнам) с разбивкой зарплаты на 5 компонент, было выявлено, что наиболее сильное влияние оказывают финансовые стимулы (бонусы) и социальный пакет, затем – зарплатная политика, базовая зарплата и надбавки. Исследование подтверждает тесную взаимосвязь между системой оплаты труда и психологической привязанностью сотрудников к организации, и авторами рекомендуется сочетать «жесткие» (деньги) и «мягкие» (политика, бенефиты) компоненты зарплаты, обеспечивая ее прозрачность и справедливость с привязкой к результатам труда [9].

Цель данной работы – выявить особенности уровня занятости и оплаты труда в строительстве и предложить меры закрепляемости молодежи для развития строительной отрасли в Республике Беларусь. Материалом для написания данной статьи послужили теоретико-методологические аспекты, изложенные в трудах отечественных и зарубежных ученых-экономистов, результаты предыдущих исследований автора. В исследовании применялся системный подход и использовались методы экономического анализа.

Результаты и их обсуждение. Нами была проанализирована списочная численность и среднесписочная численность работников (далее – ССЧР) Республики Беларусь (применяется для исчисления средней заработной платы) уровень заработной платы работников с учетом гендерной составляющей, затраты на рабочую силу (таблица 1).

Проведенный анализ трудовых показателей в строительстве за период 2022–2024 гг. показал, что среднесписочная численность работников выросла на 8,6 % с 171 566 чел. в 2022 г. до 186 359 – в 2024 г. Пик прироста в количестве 12 506 чел. пришелся на 2023–2024 гг. В разрезе гендерной составляющей наблюдается умеренный рост численности женщин на 5,6 % (с 30 487 до 32 197 чел.), но темпы роста их за три года ниже и составили в абсолютном выражении 1 710 чел. общей численности. Резкий рост численности мужчин на 9,3 % (с 141 079 до 154 162 чел.) составляет 93 % общего прироста. Снижение доли женщин с 17,8 % до 17,3 % на 0,5 п. п., подтверждается усилением гендерного дисбаланса, соответственно строительная отрасль растет за счет мужчин, поскольку доля женщин сокращается.

Таблица 1 – Динамика показателей численности и оплаты труда работников по полу в строительстве за период 2022–2024 гг.

Показатели	Единицы измерения	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение в 2024 г. с 2022 г.
1	2	3	4	5	6
ССЧР	человек	171 566	174 853	186 359	14 793
– женщин	человек	30 487	30 754	32 197	1 710
– мужчин		141 079	144 099	154 162	13 083
Удельный вес женщин в общей численности работников	%	17,8	17,6	17,3	–0,5
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников	рублей	1791,4	2315,0	2939,3	1147,9
– женщин	рублей	1545,2	2043,9	2560,6	1015,4
– мужчин	рублей	1844,5	2372,9	3018,3	1173,8
Отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к заработной плате мужчин	%	83,8	86,1	84,8	1,0
Затраты на рабочую силу в расчете на 1 отработанный человеко-час	рублей	14,4	...	22,9	8,5
Принято работников	человек	63 184	68 783	72 658	9 474
Уволено работников	человек	76 998	71 658	64 823	–12 175
Соотношение принятых работников и уволенных	%	82,1	96,0	112,1	30
Темпы роста в строительстве (в сопоставимых ценах)	% к предыдущему году				
– производительности труда		94,6	115,7	110,1	15,5
– реальной заработной платы		96,8	119,0	120,8	24,0

Источник: разработано автором по данным, статистики^{1,2,3,4}.

Примечание: без организаций застройщиков, жилищно-строительных, жилищных, гаражных кооперативов.

Динамика заработной платы отражает ее увеличение на 64,1 % с 1791,4 руб. до 2939,3 руб. (без учета инфляционного фактора отмечается номинальный значительный рост). Зарплата женщин выросла на 65,7 % с 1545,2 до 2560,6 руб., но абсолютный уровень ниже, чем у мужчин. Рост оплаты труда мужчин составил 63,6 % с 1844,5 до 3018,3 руб., при этом отметим, что абсолютный прирост выше, чем у женщин (+1173,8 руб. против +1015,4 руб.). Гендерный разрыв соотношение зарплат у женщин к зарплатам мужчин колеблется: 83,8 % (2022 г.), 86,1 % (2023 г.), 84,8 % (2024 г.). Также увеличился абсолютный разрыв в оплате труда с 299,3 руб. (2022) до 457,7 руб.

¹ Инвестиции и строительство в Республике Беларусь, 2025 : стат. буклет // Национальный статистический комитет Респ. Беларусь. – Мн., 2025. – С. 31.

² Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2022 году (по данным разработки годовой отчетности по труду) : стат. бюллетень // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Мн., 2023. – С. 26, 33, 36.

³ Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2023 году (по данным разработки годовой отчетности по труду) : стат. бюллетень // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Мн., 2024. – С. 26, 30.

⁴ Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2024 году (по данным разработки годовой отчетности по труду) : стат. бюллетень // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Мн., 2025. – С. 26, 33, 36.

(2024). Таким образом, несмотря на более высокий темп роста зарплат у женщин, абсолютный разрыв материальной составляющей по сравнению с мужчинами растет. Рост числа занятых обусловлен в последние годы как увеличением объемов строительных работ, так и заинтересованностью в уровне оплаты, темпы роста которой за 3 года выросли на 24 % опередив темп роста производительности труда на 8,5 процентных пункта (далее – п. п.).

Проведенный анализ движения кадров в строительстве показал, что прием работников характеризуется ростом на 15 % (с 63 184 до 72 658 чел.), особенно в 2023–2024 гг., а показатель увольнения отражает сокращение на 15,8 % (с 76 998 до 64 823 чел.). Соотношение принятых к уволенным отражает улучшение данного показателя с 82,1% до 112,1 %, указывая на чистый прирост кадров, следовательно, рынок труда в строительстве переходит от оттока к приросту работников. Увеличение численности работников на 8,6 % и зарплат на 64,1 % сочетается с позитивной динамикой кадрового потока (соотношение приема/увольнения более 100 %).

Количественная оценка среднесписочной численности работников по сферам деятельности показала, что она на 7 % меньше, чем списочная численность работников (таблица 2). При этом занятость превалирует в сфере услуг: в столице она на 14,2 п. п. выше, чем в целом по республике и на 22,6 п. п. – чем в Минской области. В структуре сферы производства среди занятых лидирует промышленность, причем в столице ее доля ниже, чем по республике, и выше в областях, что свидетельствует о специализации регионов на тяжелой промышленности (БЕЛАЗ, Мозырский НПЗ) с высокой потребностью в рабочих местах. С другой стороны, в Минске сконцентрирован ИТ-сектор, который оттягивает кадры из промышленности и аккумулирует ИТ-занятость за счет уникальных условий: льгот ПВТ, концентрации образования, агломерационных выгод и целенаправленной госполитики. Крупные промышленные предприятия расположены вне столицы поэтому доля занятости в промышленности и ВРП от нее ниже в Минске из-за перераспределения ресурсов в пользу услуг и ИТ, тогда как области аккумулируют традиционные производства с высокой экспортной ориентированностью. Большая доля занятых в строительстве для столицы по сравнению с республиканскими показателями объясняется концентрацией строительной активности и компаний (на г. Минск приходилось в 2024 г. около трети республиканского объема подрядных работ, что почти вдвое превышало показатели в Минской области). В столице зарегистрировано 3382 строительных компании (38 % от общего числа по стране), реализуются масштабные объекты, требующие значительных трудовых ресурсов, что обеспечивает массовую занятость.

Побуждающим фактором повышения уровня занятости является оплата труда. Анализ заработной платы выявил, что наибольший ее уровень среди отраслей сферы производства характерен для строительной отрасли и превышает республиканский на 10 % поскольку выполнение сложных проектов (энергоэффективное жилье, логистические хабы), требует квалифицированных кадров с высокой оплатой труда (таблица 3). Оценка оплаты труда в г. Минске показала, что при среднем ее уровне в 2024 г. 3024,7 руб. в строительстве она составляла 2905,8 руб., что ниже на 4 %. Рассматривая Минскую область средний уровень зарплаты в строительстве выше на 14,8 %, чем по области для всех видов деятельности. Данное обстоятельство объясняется высокой концентрацией рабочих в столице, поскольку здесь сосредоточено 38 % строительных организаций страны, что усиливает конкуренцию за рабочие места и сдерживает рост заработных плат. К тому же большая доля административного персонала (бухгалтеры, менеджеры) с фиксированными окладами имеют зарплаты ниже, чем рабочие на объектах. Причинами роста зарплат в Минской области могут служить инфраструктурные мегапроекты – как благоустройство придомовых территорий, строительство дорог, логистических центров и энергоэффективных объектов, где требуются высококвалифицированные кадры.

Таблица 2 –Ранжирование работников по сферам в 2024 г. по Республике Беларусь, г. Минску и Минской области

Виды экономической деятельности	Списочная численность				Среднесписочная численность			
	Беларусь		г. Минск		Минская область		г. Минск	
	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
Сфера производства	1370015	38,6	222007,0	24,4	273898,0	47,0	1277398,0	38,9
1. промышленность	899614	25,3	162554,0	17,9	179958,0	30,9	841317,0	25,6
2. сельское, лесное и рыбное хозяйство	281260	7,9	1552,0	0,2	63009,0	10,8	264818,0	8,1
3. строительство	189141	5,3	57901,0	6,4	30931,0	5,3	171263,0	5,2
Сфера услуг	2179975	61,4	687234,0	75,6	308868,0	53,0	2010414,0	61,1
из них:								
1. оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	456384	12,9	162323,0	17,9	83335,0	14,3	418296,0	12,7
2. образование	410892	11,6	89323,0	9,8	57134,0	9,8	379898,0	11,6
3. информация и связь	100814	2,8	71668,0	7,9	4496,0	0,8	93671,0	2,8
Всего	3549990	100,0	909241,0	100,0	582766,0	100,0	327812,0	100,0
							837226,0	100,0
							541566,0	100,0

Таблица 3 – Ранжирование номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников в разрезе видов экономической деятельности в 2024 г. по Республике Беларусь г. Минску и Минской области

Виды экономической деятельности	Списочная численность						Доля женщин в общей численности работников страны, %	Отношение средней заработной платы женщин к зарплате мужчин, %
	Беларусь		г. Минск		Минская область			
	Бел. руб.	% к сред.ней	Бел. руб.	% к сред.ней	Бел. руб.	% к сред.ней		
Сфера производства								
1. строительство	2 516,1	109,9	2905,8	96,1	2625,1	114,8	17,3	84,8
2. промышленность	2 421,5	105,8	2769,6	91,6	2613,8	114,3	39,5	75,8
3. сельское, лесное и рыбное хозяйство	1 817,9	79,4	2908,5	96,2	2006,4	87,7	38,4	88,5
Сфера услуг								
<i>из них:</i>								
1. информация и связь	5 665,8	247,6	6528,5	215,8	3693,6	161,5	44,9	58,8
2. оптовая и розничная торговля; ремонт авто и мотоциклов	2 059,7	90,0	2578,6	85,3	2189,8	95,8	62,0	71,4
3. образование	1 578,5	69,0	1888,7	62,4	1566,9	68,5	81,6	95,4
Средняя величина по видам экономической деятельности	2 288,6	100,0	3 024,7	100,0	2 286,8	100,0	53,1	72,9

Источник: разработано автором на основе данных **Белстата**¹

¹ Национальный статистический комитет Республики. Беларусь : [сайт]. – Мн., 1998–2024. – URL: <https://dataportal.belstat.gov.by> (дата обращения: 15.04.2025).

В то же время наблюдается отток рабочих в Минск и за рубеж, что создает дефицит кадров, влияя на сроки сдачи объектов. Строительство традиционно считается «мужской» сферой из-за физических нагрузок, работы на опасных объектах и командировок. Девушки реже выбирают строительные специальности в учреждениях высшего образования, а в профессионально-технических учреждениях около 70 % учащихся – мужчины.

В Беларуси действует список специальностей, недоступных для женщин, который согласован с Министерством архитектуры и строительства Республики Беларусь. В него включено 88 позиций, которые содержат запрещенные для женщин виды работ и наименования профессий рабочих (ранее – 181 позиция) (например, на строительстве подземных сооружений, по управлению автодорожными строительными и железнодорожно-строительными машинами, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы при производстве строительных материалов и изделий)¹. Уровень заработной платы женщин в сравнении с зарплатой мужчин строительной отрасли Беларуси ниже, что обусловлено комплексом социальных, культурных, экономических и регуляторных факторов. Женщины в строительстве концентрируются в менее оплачиваемых должностях (бухгалтеры, сметчики) против высокодоходных (линейные работники, инженеры). Следовательно, низкая доля женщин и их зарплат в строительстве – следствие более физически сложного и напряженного труда.

Нами проведен анализ уровня образования трудоустроенной молодежи в разрезе видов деятельности (таблица 4). Из 807 человек 83 % (669 чел.) составляют мужчины. В их структуре доля лиц с высшим образованием составила 14,8 %, со средним специальным – 19,4 % и с профессионально-техническим – 65,8 %. Доля женщин, занятых в строительной отрасли, составляет 17 %, но следует отметить их высокий уровень образования – 68 % имеют высшее образование (94 чел.), что равносильно по количественному составу числу мужчин (99 чел.). Среди строительных отраслей женщины больше заняты проектными и изыскательскими работами, и в данной сфере довольно высокий уровень образования. В научной сфере 100 % занятых имеют высшее образование. В научных сферах наблюдается гендерное равенство, в то время как непосредственно в строительстве число мужчин превышает число женщин в 8 раз, а в промышленности в 3 раза.

Детальный анализ числа молодых специалистов, поработавших пять лет (на основе первичных данных Минстройархитектуры) показал, что их доля значительно отстает от доли работников, которым осталось 5 лет до пенсии, и поэтому вопросы мотивации и стимулирования притока кадров требуют комплексного подхода. К тому же при развитии строительной отрасли высока вероятность привлечения трудовых мигрантов на сложные и тяжелые участки работы, поскольку восполнение молодыми специалистами затруднено.

В кадровой политике, управлении персоналом и образовательной сфере активно используются термины «закрепление» и «закрепляемость», которые имеют разную смысловую нагрузку: закрепление кадров представляет собой процесс создания условий для удержания работника на предприятии или в организации, используя материальные и нематериальные стимулы, социальные гарантии; закрепляемость выступает показателем эффективности удержания кадров на рабочих местах, в организациях (процент сотрудников, оставшихся работать после истечения обязательного срока). Отметим, что данные понятия в нормативных документах отсутствуют, в то время как приоритетным направлением государственной кадровой политики является «обеспечение оптимального сочетания инструментов материального и нематериального стимулирования для закрепления кадров в критически важных для экономики отраслях».²

¹ Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35: Постановление Мин-ва труда и социальной защиты Республики Беларусь 6 июня 2022 г. № 35 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 23.06.2022, 8/38286 1. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22238286&p1=1&p5=0> (дата обращения: 25.04.2025).

² О концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь

Таблица 4 – Уровень образования трудоустроенной молодежи, включая молодых специалистов, в 2024 г.

Вид деятельности в структуре Минстройархитектуры	Пол	высшее		среднее специальное		профессионально-техническое		Всего
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	
строительство	муж	39	8,06	80	16,53	365	75,41	484
	жен	39	63,93	12	19,67	10	16,39	61
промышленность	муж	42	26,42	48	30,19	69	43,40	159
	жен	35	67,31	12	23,08	5	9,62	52
наука	муж	6	100,00	0	0,00	0	0,00	6
	жен	4	100,00	0	0,00	0	0,00	4
проектные и изыскательские работы	муж	11	61,11	2	11,11	5	27,78	18
	жен	15	78,95	4	21,05	0	0,00	19
иные	муж	1	50,00	0	0,00	1	50,00	2
	жен	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1
всего	муж	99	14,80	130	19,43	440	65,77	669
	жен	94	68,12	28	20,29	16	11,59	138

Источник: рассчитано автором на основе первичных данных Минстройархитектуры.

Причиной низкой закрепляемости среди мужчин является то, что после распределения многие уходят в армию и уже не возвращаются, так как армия включается в срок отработки. Научное обоснование подтверждается комплексом юридических, экономических и социальных факторов. Во-первых, юридический приоритет воинской обязанности над трудовыми договорами: согласно ст. 57 Конституции Республики Беларусь, защита государства – «священный долг» гражданина, что законодательно ставит воинскую службу выше обязательств по трудовому распределению. Уголовная ответственность за уклонение от призыва (ст. 434–437 УК РБ) существенно строже санкций за нарушение отработки в строительстве (штрафы или возмещение затрат на обучение)¹. Период срочной службы от года до полутора лет формально засчитывается в срок отработки по распределению. Однако на практике строительные компании не обязаны «замораживать» рабочее место, что приводит к фактическому аннулированию договора. После базовой службы мужчины могут заключать контракт с Минобороны, где медианная зарплата выше оплаты труда в строительстве. По данным Минстройархитектуры Республики Беларусь, доля работников, возвращающихся после распределения и армии – около 32 %. Системные проблемы заключаются в институциональном конфликте: государство одновременно финансирует образование для строительной отрасли и создает приоритет армии. Сокращение молодежи в возрасте 18–27 лет (демографический провал 1990-х гг.) совпадает с ростом призывных кампаний, обостряя дефицит кадров в строительстве. Следовательно, требуется корректировка законодательства в части введения отсрочек для специалистов важных отраслей таких как строительство. Низкая привлекательность строительной отрасли для молодежи обусловлена тяжелыми условиями труда, сравнительно низкой оплатой в сравнении со сферой услуг (торговля, IT), сезонным характером работ. Именно для организаций Минстройархитектуры характерна значительная доля работников предпенсионного и пенсионного возраста.

Поэтому рекомендуется: 1) для сокращения зарплатного разрыва – введение системы оплаты с KPI и стимулирование наставничества; 2) мониторинг роста номиналь-

от 3 янв. 2024 г. № 1 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2024. – № 1/21166.

¹ Ответственность за уклонение от воинского учета и мероприятий по призыву на военную службу // Минобороны Республики Беларусь. – URL: https://www.mil.by/ru/virtual_recruitment/uklonistam/ (дата обращения: 02.06.2025).

ной зарплаты и реальных доходов с учетом инфляции; 3) адресная политика для сбалансированности рынка труда в строительной отрасли должна быть многосторонней и учитывать специфику каждой категории работников и работодателей; 4) для повышения доли женщин – создание программ привлечения кадров (например, поддержка в освоении «неженских» специальностей); 5) принятие программы закрепляемости молодых кадров в строительстве, информированность и пропаганда востребованности данной профессии на рынке труда с возможностью дополнительного заработка. Относительно последнего мероприятия предусматриваются доплаты к заработной плате, льготы по подоходному налогу на период работы на первом рабочем месте, целевая подготовка молодых специалистов, что, несомненно, приносит свои плоды и способствует решению проблемы закрепления кадров в малых городах и сельской местности. В то же время список мер необходимо дополнить сглаживанием территориального размещения подготовки кадров с различного уровня образованием, приоритетным критерием при распределении выпускника должно стать место постоянного его проживания, а для малых городов и сельской местности в список мер стимулирующего характера необходимо включить предоставление молодым специалистам внеочередных льготных кредитов на строительство или покупку собственного жилья, причем с учетом изменения семейного положения.

Для закрепления молодых специалистов и молодежи в целом предлагается ряд мер, предусматривающих их реализацию в строительных организациях и на предприятиях:

1) партнерство с учреждениями образования, которое предусматривает: заключение договоров о сотрудничестве с профильными учреждениями (учреждения образования, осуществляющие подготовку рабочих и специалистов по строительным специальностям); организация производственной практики на объектах строительных организаций; проведение совместных мероприятий в виде ярмарок вакансий, мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства;

2) заключение договоров на целевую подготовку специалистов путем предоставления стипендий и финансовой поддержки для студентов на условиях обязательной работы, а также поддержка в прохождении дипломной практики на предприятии;

3) введение института наставничества путем закрепления опытного сотрудника за каждым молодым специалистом на 6–12 месяцев с мотивацией наставника в форме премий по итогам успешной адаптации подопечного через аттестацию;

4) разработка адаптационных программ путем введения ознакомительного курса «Введение в строительную компанию», проведения курсов по технике безопасности, корпоративной культуре, организационной структуре с последующим сбором обратной связи от новичков на протяжении первого года;

5) составление сотрудниками отдела кадров плана повышения квалификации для каждого выпускника с предоставлением доступа к внутреннему обучению, выдачей сертификатов по охране труда, сметному делу и др.;

6) обеспечение карьерного роста для мотивированных молодых специалистов: «Мастер → Прораб → Инженер → Начальник участка», а также проведение ежегодных внутренних конкурсов на замещение вакантных ИТР-должностей, высокооплачиваемых строительных работ с меньшей интенсивностью физического труда;

7) обоснованное повышение уровня оплаты труда, подкрепленное заинтересованностью молодых специалистов по окончанию работы по распределению; разовое премирование за успешное завершение испытательного срока, год работы, участие в проектах; субсидирование аренды жилья (особенно актуально в г. Минске, областных центрах и на отдаленных объектах);

8) использование приемов нефинансовой мотивации (гибкий график и вахтовые схемы для студентов и учащихся последних курсов; проведение корпоративных мероприятий, спортивных и социальных программ; организация молодежного совета

на предприятиях с развитием soft skills; система создания бригад молодых специалистов с наставниками для передачи hard skills);

9) активное продвижение бренда работодателя в соцсетях, на карьерных платформах; публикации в СМИ об историях успеха молодых специалистов, с описанием различных видов строительных работ; открытые дни на строительных объектах для студентов и учащихся; информирование об экономическом эффекте и социальной значимости построенных объектов для страны и граждан;

10) участие строительных организаций в государственных программах (Госпрограмма «Строительство жилья» (2021–2025 гг.), проектах предприятий (Витебский ДСК, Гомельский ДСК), корпоративных программах (группа «А-100 Девелопмент»), республиканских конкурсах («Строительный Олимп-2025»).

Выводы. Таким образом, для решения задачи по обеспеченности кадрами следует поддерживать достойный уровень оплаты труда, которая является основным мотивационным стимулом работы в строительной отрасли, что подтверждается как исследованиями ученых-экономистов, так и данными проведенного анализа. Восполняемость кадрами ориентирована, в первую очередь, на молодежь, не исключая в краткосрочном периоде привлечение рабочей силы в рамках единого рынка труда и мигрантов стран СНГ. Обеспеченность молодыми кадрами строительной отрасли и закрепляемость молодежи возможна при совместной поддержке со стороны нанимателя, профсоюзного актива, опытных работников. Разработанные в ходе исследования рекомендации могут быть использованы в управлении кадровой работой для организаций Минстройархитектуры, что позволит нивелировать дефицит кадров и повысить закрепляемость молодых специалистов. Только вникнув и поняв проблемы на этапе становления работника, выяснив «болевые точки», можно принимать необходимые меры по повышению удовлетворенности работой и мотивационной составляющей, закрепления молодежи на первых рабочих местах. Устранение барьеров и создание благоприятных условий для молодых специалистов поможет не только улучшить их профессиональную жизнь, заинтересованность в самосовершенствовании, но и повысить привлекательность строительной отрасли, обеспечив эффективность ее работы как ключевого драйвера роста экономики страны.

Список использованных источников

1. Богатырева, В. В. Новые и традиционные формы человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики: постановка проблемы // В. В. Богатырева, Т. В. Сергиевич // Современное общество: проблемы, противоречия, решения: сб. науч. тр. Межвузовского науч. семинара, Санкт-Петербург, 29 мая 2020 г. / Санкт-Петербургский горный ун-т. – СПб., 2020. – С. 20–23.
2. Солодовников, С. Ю. Теоретико-методологические основы исследования взаимосвязи теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений / С. Ю. Солодовников, Т. В. Сергиевич // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экон. и юрид. науки. – 2016. – № 5. – С. 12–16.
3. Богатырева, В. В. Тенденции развития трудовых отношений в Республике Беларусь / В. В. Богатырева, Т. В. Сергиевич // Право. Экономика. Психология. – 2022. – № 2 (26). – С. 30–34.
4. Морозова, Н. Н. Механизм управления трудовым потенциалом Республики Беларусь: монография / Н. Н. Морозова, В. П. Шорохов. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2005. – 312 с.
5. Экономический механизм развития предприятий в условиях инновационной экономики / Е. С. Русак, Е. И. Сапелкина [и др.]; под общ. ред. Е. С. Русак; Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Мн.: Право и экономика, 2012. – 346 с.

6. Солодовников, С. Ю. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Мн., 2017. – Вып. 5. – С. 296–308. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2017-5-296-308>

7. Трудовая мотивация и модернизация экономики: Россия и Беларусь / Н. А. Симченко, С. Ю. Цехла, С. Ю. Солодовников [и др.]. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2016. – 224 с.

8. Долинина, Т. Н. Дестандартизация занятости и устойчивость заработной платы в контексте инновационно-технологического развития Беларуси / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. – 2024. – № 1 (280). – С. 16–22.

9. Phuong, T. T. M. The Influence of Salary on Employee Engagement with Organizations: the Case of Small and Medium Enterprises in Hanoi / T. T. M. Phuong, N. T. Hong, D. T. Tuoi // Journal of Law and Sustainable Development. – 2024. – Vol. 12 (1). <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.2775>

Статья поступила в редакцию 8 сентября 2025 года

THE IMPACT OF WAGE LEVELS ON EMPLOYMENT, WITH JUSTIFICATION FOR MEASURES TO SECURE YOUTH EMPLOYMENT IN CONSTRUCTION ORGANIZATIONS

N. N. Morozova

PhD in Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Economics of the Service Sector
Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus
Minsk, Republic of Belarus

The article is devoted to the study of the dependence of staffing and employment in the construction industry on the level of wages in it. The author reveals the methodological features of the influence of the theory of labor motivation in the form of wages on labor relations and the level of personnel retention. Using the data of Belstat and the Ministry of Architecture and Construction for 2022–2024, a quantitative and qualitative assessment of the labor indicators of the construction industry is given, taking into account the gender component, a ranking of workers by areas of employment and level of pay is carried out, reflecting the development of the industry progressively, with a clear link to state plans and social obligations. The reasons for the shortage of workers and low retention among men are identified. The key source of labor is graduates, therefore, an emphasis is placed on employed youth, taking into account education, and recommendations are given for the retention of young specialists.

Keywords: employment level, labor market, gender aspect, motivation, wages, youth retention, education of employed youth, construction.

References

1. Bogatyreva, V. V., Serhiyevich, T. V. (2020) New and traditional forms of human capital in the context of the development of the digital economy: formulation of the problem [Novye i traditsionnye formy chelovecheskogo kapitala v usloviyakh razvitiya tsifrovoy ekonomiki: postanovka problemy]. In: Vakhtin N. A. (eds.) Modern society: problems, contradictions, solutions: collection of scientific papers of the Interuniversity Scientific seminar. Saint Petersburg. pp. 19-22. (In Russian).

2. Solodovnikov, S. Yu., Serhiyevich, T. V. (2016) Theoretical and methodological basics of the research of the correlation of the labor motivation theory and the dynamic of labor

relations. *Herald of Polotsk state university. Series D. Economics and law sciences.* (5), 12-16. (In Russian).

3. Bogatyreva, V. V., Serhiyevich, T. V. (2022) Trends in the development of labor relations in the Republic of Belarus. *Pravo. Ekonomika. Psihologiya.* (2), 30-34. (In Russian).

4. Morozova, N. N., Shorohov, V. P. (2005) *Mekhanizm upravleniya trudovym potencialom Respubliki Belarus'* [The mechanism of managing the labor potential of the Republic of Belarus: monograph]. – Mogilev: MGU im. A.A. Kuleshova. (In Russian).

5. Rusak, E.I. [et al.] (2012) *Ekonomicheskij mekhanizm razvitiya predpriyatij v usloviyah innovacionnoj ekonomiki* [Economic mechanism of enterprise development in the context of innovative economy]. Minsk: Pravo i ekonomika. (In Russian).

6. Solodovnikov, S. Yu. (2017) Socio-economic factors determining the change in the system of labor motivation in the new socio-economic and technological conditions in Belarus. *Ekonomicheskaya nauka segodnya.* (5), 296-308. Available from: <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2017-5-296-308> (In Russian).

7. Simchenko, N. A. [et al.] (2016) *Trudovaya motivaciya i modernizaciya ekonomiki: Rossiya i Belarus': monografiya* [Labor motivation and economic modernization: Russia and Belarus: monograph]. Simferopol': IT "ARIAL". (In Russian).

8. Dolinina, T. N. (2024) Destandardization of employment and wage stability in the context of innovative and technological development of Belarus. *Ekonomika i upravlenie.* (1), 16-22. (In Russian).

9. Phuong, T. T. M., Hong, N. T., Tuoi, D. T. (2024). The Influence of Salary on Employee Engagement with Organizations: the Case of Small and Medium Enterprises in Hanoi. *Journal of Law and Sustainable Development.* 12 (1). Available from: <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.2775>