

Список цитированных источников

1. Фатеев, В.С. Регулирование и координация государственной, региональной, институциональной и инновационной политики в Республике Беларусь и перспективы развития: МОНОГРАФИЯ / Е.Б. Дорина [и др.]; под ред. Е.Б. Дориной, В.С. Фатеева. – Минск: Издательство «Четыре четверти», 2011. – [276] с.
2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. – Мн.: Юнипак, 2015.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by). – Дата доступа: 01.09.2015

УДК 65.0

Козлова Е.А., Панасюк В.Р.

**Научный руководитель: доцент, кандидат экономических наук
Граник И.М.**

ЖЕНЩИНА-РУКОВОДИТЕЛЬ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: КАКАЯ ОНА ДОЛЖНА БЫТЬ

Актуальность исследования роли женщины-руководителя в современном обществе обусловлена динамичным проникновением женщин в сферу управления экономикой. Повышается активность и масштаб участия женщин в предпринимательской, общественной и политической сферах.

Трудовой потенциал руководителей-женщин — это совокупность качеств, влияющих на их производственные возможности, определяющих их способности к выполнению управленческих функций и учитывающих уровень профессиональных знаний, накопленный опыт, психофизиологические особенности руководителей-женщин, нравственные качества, а также стремление к лидерству и развитию. Оценка эффективности использования трудового потенциала руководителей-женщин позволила выявить следующие особенности. Из опрошенных 150 женщин-руководителей города Бреста выделены следующие характерные им социально-демографические характеристики:

- образовательный статус респондентов: 46,0 % женщин получили высшее образование в вузах технического и гуманитарного профиля; 38,0 % женщин обучались в вузах экономического и управленческого профиля, 16,0 % - со средним специальным образованием, 3 % - имеют ученую степень кандидата наук;

- общий трудовой стаж респондентов: 6 -10 лет (16,0 %); 11-20 лет (28 %); 21-25 лет (36,0 %), более 25-ти лет (20,0 %),

- стаж работы респондентов в данной должности: 38,0 % женщин занимают руководящий пост от 3 до 5 лет; 16,0 %- 6-10 лет; 22,0 % - 11-15 лет; 11,0 % женщин менее двух лет являются руководителями, а около 13 % опрошенных находятся на данном посту уже более 15 лет;

- по брачному статусу руководители-женщины характеризуются следующим образом: 72,0 % - состоят в зарегистрированном браке; 8,0 % - не замужем, 20 % - в разводе.

Что касается распределения респондентов по отраслям экономики в рамках г. Бреста, то имеют место следующие результаты (удельный вес в % от общего числа опрошенных): промышленность – 9 %; здравоохранение и социальное обеспечение – 18 %; строительство – 2 %; оптовая и розничная тор-

говля – 20 %; жилищно-коммунальное хозяйство – 6 %; наука и образование – 13 %; культура и искусство – 15 %; финансово-кредитная система – 17 %.

Работая, женщина испытывает удовлетворение от возможности улучшить материальное положение семьи - отметили 34,0 % опрошенных, от возможности реализации своих способностей — 31,0 %, от сознания того, что она вносит свой вклад в общественное производство и укрепление личной экономической самостоятельности, - 24,0 %, от желания быть в коллективе - 6,0 %, от возможности профессионального роста - 6,0 %.

Наиболее предпочтительной формой повышения квалификации руководителей-женщин является самообучение — 43 %, в то же время готовы обучаться на курсах по профессиональной подготовке и переподготовке – 37 % респондентов и 20 % - готовы на взаимное консультирование руководителей.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о наличии существенных резервов повышения трудового потенциала руководителей-женщин, позволяющих повысить их конкурентоспособность на рынке управленческого труда.

С позиции теории и практики управления, современное общество не может пренебрегать теми возможностями, которые дает ему хорошо организованный квалифицированный труд руководителей-женщин. Постоянный рост трудового потенциала руководителей-женщин и повышение эффективности его использования обеспечивается за счет использования имеющихся у женщин организационных, экономических, социальных и психологических резервов. В управленческом труде женщин-руководителей целесообразно выделить следующие основные особенности и тенденции:

1. Занятая женщина на рынке труда, а особенно в отрасли управления, испытывает удовлетворение от возможности улучшить материальное положение семьи, от возможности реализации своих способностей, от сознания того, что она вносит свой вклад в общественное производство и укрепление личной экономической самостоятельности, от желания быть в коллективе, от возможности профессионального роста.

2. Наиболее предпочтительной формой повышения квалификации руководителей-женщин является самообучение. В то же время они готовы обучаться на курсах по профессиональной подготовке и переподготовке, а также использовать практику перекрёстного консультирования руководителей.

3. Руководитель-женщина обладает своим стилем управления, отличным от мужского. Успеха в менеджменте женщины достигают не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренне присущих только женщине черт и особенностей.

4. Среди черт, способствующих успеху, женщины-руководители считают умение налаживать контакты с людьми, добросовестность и ответственность, умение доводить начатое до конца, стремление всему научиться, женскую интуицию и хитрость.

5. Мотивами успешной карьеры руководители-женщины выделяют возможность творчества, самореализации, полного раскрытия своих профессиональных возможностей.

6. Руководители-женщины являются сторонниками строгого контроля при условии принятия коллективных решений внутри своей команды. Отличительной особенностью работы руководителей-женщин с персоналом является не столько стремление к жёстким санкциям, сколько желание обеспечить необ-

ходимые условия для сотрудников с целью минимизации наказаний. Более 80 % руководителей-женщин свой стиль характеризуют как демократичный с разумным сочетанием жесткости, интуиции и дипломатичности.

7. При управлении конфликтами руководители-женщины больше склонны к социальному партнерству, чем к подавлению своим мнением других. Конфликтную ситуацию на рабочем месте руководители-женщины в основном разрешают ясным изложением своих позиций и отказом от дальнейших споров.

8. В условиях риска руководители-женщины выбирают более осторожные стратегии и настроены на постепенные преобразования без ориентации на моментальный прорыв, что делает их действия весьма эффективными в ситуации неопределенности.

Особенности трудового потенциала руководителей-женщин служат свидетельством высокого управленческого потенциала, которым обладают женщины и который может открыть для Беларуси новые возможности экономического развития.

Список цитированных источников

1. Беларусь: международные рейтинги и национальная статистика / <http://mfa.gov.by/upload/123/january2015rus.pdf>

2. Женщина-руководитель. Все за и против [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krasota.uz/interesno/4755>

3. Барышева, А. Что бы у фирмы было «завтра» // Управление персоналом. – 2000. - №5. - С. 49-52.

4. Белядский, Н.П. интеллектуальная техника менеджмента: Учебное пособие / Н.П. Беляцкий. - Минск: Новое знание. – 2001. – 320 с.

5. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: для рук-ля практика. Пер. с англ. – М.: Дело, 2012.

6. Гибсон, Дж. Л. Организации: Поведение, структура, процессы: пер. с англ.: учеб. для вузов / Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Доннелли. - 8-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2006. – 662 с.

7. Кадровый рекрутинг: карьера // Управление персоналом. - 2008. - №12. С.18-50.

8. Карезин, В. Самый главный экзамен // Управление персоналом. - 2014. - №5. - С.47-48

9. Коробейников, А. Жизнь и карьера // Пробл. теории и практики упр. - 2013. - №6. - С.77-81.

УДК 658.51

Бердник К.О.

Научный руководитель: доцент Омелянюк А.М.

ОПТИМИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПОМОЩЬЮ SCOR-МОДЕЛИ

Значительную долю экономики в Республике Беларусь занимает отрасль строительства, которая является основополагающей в создании строительного продукта массового пользования. Сегодня строительные организации самостоятельно выбирают стратегию развития организации, отличную от других предприятий отрасли, с целью создания конкурентной среды. Логистическое управления процессами является одним из существующих преимуществ строительной фирмы. Моделирование цепи поставок строительного процесса позволит свести к минимуму ряд проблем, с которыми сталкивается организация, таких как: