

Своего решения требует подготовка и реализация ряда первоочередных нормативно-правовых документов: законопроекта о государственном унитарном предприятии; правила разработки и утверждения программ деятельности УП в новом качестве; положения об установлении показателей эффективности УП и др. В особом подходе нуждаются казенные предприятия, для функционирования которых требуется разработка необходимых организационно-регламентирующих и методических документов. Законодательного закрепления требует более четкое разграничение функций и полномочий между республиканским органом управления госимуществом и органами власти и управления. Нуждаются в большей конкретизации функции, осуществляемые указанными органами.

В условиях функционирования УП важно найти пропорции в использовании методов управления. Во-первых, в организационно-правовом (хозяйственное ведение, оперативное управление, аренда, наем и безвозмездное пользование, залог и др.) и, во-вторых, организационно-экономическом (планирование, маркетинг, контроль и мониторинг, аудит, оценка, консалтинг, учет).

Система управления государственным сектором экономики должна смещаться больше в сторону многоуровневого управления (вместо прямого), осуществляемого посредством управляющих корпоративных компаний. Поэтому актуальным является решение проблемы расширения типов организационно-правовых форм и механизма их реализации, предусматривающих создание или развитие корпоративных структур (ФПГ, холдинги, концерны) на базе функционирующих, а также подлежащих реструктуризации крупных отечественных предприятий и организаций.

С целью обеспечения системы контроля за качеством управления государственными предприятиями необходимо: осуществить мониторинг, сформировать и постоянно поддерживать банк данных о деятельности, финансово-экономическом состоянии предприятий; унифицировать документацию; проводить обязательные ежегодные аудиторские проверки и др.

## **ГЕНДЕРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ**

Л.А. Захарченко

*Институт современных знаний им. А.М. Широкова (Брестский филиал)*

Ж. Г. Плескач

*УО «Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина»*

Главная тенденция и отличительная особенность начала нового десятилетия во всем мире - усиливающиеся изменения в социальной и профессиональной роли женщины в современном обществе. Однако по результатам проводимых исследований можно утверждать, что в нашей экономике сложилась гендерная асимметрия, приведшая к скрытой дискриминации женщин в сфере управления.

Началом данного явления является тот факт, что девушку неохотно берут на работу после окончания института, поскольку она может выйти замуж или уйти в декретный отпуск, а это влечет за собой необходимость предоставления социальных льгот. Для современных фирм характерно, что при приеме на работу женщина дает обязательство (в разной форме) не брать отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, не брать больничных по уходу. Можно ухаживать за больным ребенком, но эти дни фирмой не оплачиваются. На некоторых фирмах установлен предел дней, которые женщина может использовать по уходу за больным ребенком (без оплаты).

Женщине сложно сменить или устроиться на работу после сокращения. Сокращения же затрагивают, в первую очередь, женщин после 45 лет. Здесь можно назвать ряд факторов, объясняющих такое поведение руководителей: в этом возрасте женщины не вписываются в молодой персонал компании, с ней труднее работать молодому руководителю, как по опыту, так и по профессиональному стажу. Сокращение, в этом случае, может носить завуалированный характер, т.е. женщину просто могут довести до желания уволиться самой.

Женщине труднее сделать карьеру и сам процесс карьерного роста у мужчин и женщин имеет гендерные отличия. У мужчин карьерный рост может происходить непрерывно, всю трудовую жизнь и является неизменной ценностной ориентацией мужчин на власть, деньги, материальные блага.

У женщин карьерный рост чаще всего дискретный (прерывистый) с вынужденными паузами по семейно-бытовым причинам (рождение ребенка, уход за ним, перемещение мужа), а поэтому, как правило, замедленный. Целевая установка женщин на карьеру гуманизирована и более связана не с ориентацией на получение власти и самооценностью карьеры, а на карьеру как инструмент самореализации, приобретения экономической независимости от мужчины и оказание поддержки близким.

Для семейных женщин ограничиваются возможности карьерного роста, повышения квалификации, переобучения. К женщинам часто применяются ограничения карьерного роста - «стеклянный потолок», который мешает дамам занимать руководящие посты в фирме, - в совете директоров, выполнять важные международные функции.

Необходимо учесть, что ориентация женщин на карьеру создает другую, не менее актуальную проблему для современной действительности. Семья становится не нужной, мешающей профессиональной карьере. Не нужной становится и регистрация брака, который все меньше связывается с рождением и воспитанием детей. Идет процесс разрушения семьи и деградация семейных ценностей, процесс уничтожения общества.

Характерно, что, вступая в руководящую должность, женщины, испытывают трудности, связанные с адаптацией к «мужской» среде, встречая открытое или завуалированное сопротивление или негативное отношение не только со стороны шовинистически настроенных руководителей-мужчин, но и наиболее консервативных руководителей-женщин,

которые не руководствуются гендерной солидарностью. Личность женщины-руководителя воспринимается критично. Признание и уважение, которого добиваются женщины на высоких постах, является признанием индивидуальных достижений конкретных личностей, а не признанием управленческих способностей женщин вообще.

Причина такого отношения - медленное изменение социально-психологических стереотипов. Наблюдается абсолютная непривычность мужчин к тому, что с ним на равных может профессионально работать женщина. Для стран, где господствуют патриархальные взгляды, присуще на ключевые позиции в экономике, политике, обществе и семье ставить мужчину. Им отдается преимущественно публичная сфера. При этом мужчине приписывается быть самоуверенным, доминирующим, соперничающим и рациональным. Женщине в этой сфере отводится подчиненная роль.

У нас существует мужская система построения организации, мужчины и их поведение стали стандартом, с которым сравнивают поведение женщины.

Основными характеристиками женского труда, являющимися причинами дискриминации, по мнению и мужчин и женщин, является привязанность женщины к семье и ее семейные обязанности. Здесь основные тезисы звучат следующим образом: «Мужчины реже берут больничный и не сидят дома с больными детьми», «У женщин слишком много семейных обязанностей». По этим вопросам мнение мужчин и женщин совпадают, сюда можно добавить еще один тезис - «Мужчина должен содержать семью». Однако мнение мужчин и женщин по ряду вопросов расходятся. Мужчины считают, что работают лучше, чем женщины и, по их мнению, женщины сами не любят брать на себя много обязательств на работе и предпочитают работать «от сих и до сих».

В итоге, образ работающей женщины в глазах мужчин выглядит следующим образом: это женщина, погруженная в свою семейную жизнь и тянущая на себе весь воз семейных обязанностей. Подобная ситуация делает ее плохим и ненадежным работником и заставляет избегать дополнительной ответственности.

Сами женщины придерживаются более оптимистической точки зрения на свой счет. Хотя они, как и мужчины, признают наличие семейных обязанностей как фактора, препятствующего их приему на работу, они считают, что эти обязанности не мешают им работать так же хорошо, (а может быть даже и лучше), как и мужчины. Кроме того, они не боятся брать на себя ответственность.

В серьезных научных исследованиях не нашли подтверждения некоторые мнения о различиях в умственных возможностях, способностях к обучению, качествах характера и темперамента у представителей обоих полов. В результате были сделаны выводы, что женщины обладают качествами, которые определяют их весьма благоприятные возможности для эффективной управленческой деятельности. Можно выделить ряд особенностей, подтверждающих, что женский тип управле-

ния гораздо многообразнее, гораздо богаче по своим проявлениям, благодаря многоликости женской натуры.

Антикризисные стратегии мужчин и женщин-менеджеров практически не различаются между собой, однако, женщины больше внимания отводят «фактору персонала», демонстрируя выраженные патерналистские ориентации по отношению к своим работникам, но не проявляя при этом патерналистского стиля лидерства в «чистом виде». Отличия в стилях лидерства между мужчиной и женщиной проявляются, прежде всего, в большей приверженности женщин - руководителей к комбинированным стратегиям, объединяющим различные модели лидерства, в то время как мужчины, как правило, являясь сторонниками определенной модели менеджмента и не комбинируют ее с технологиями другого типа.

Женщины-руководители имеют достаточно позитивную Я-концепцию, одновременно демонстрируя неудовлетворенность «мягкостью» своих менеджерских технологий. Персонал предприятий не оценивает женщину-менеджера как менее волевого лидера и не согласен с тем, что женщина-руководитель отличается «психологической податливостью». Мужчины и женщины-руководители в современных условиях ориентированы, прежде всего, на задачу, а не на человека при решении управленческих задач.

## **ОРГАНИЗАЦИИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

А.В. Карасев, Ю.Е. Ефремов

*Московский институт коммунального хозяйства и строительства, Россия*

При организации маркетинговой деятельности строительного предприятия необходимо учитывать ряд особенностей. Основными из них являются:

- несовершенство и нестабильность правовой базы строительного сектора экономики, в результате чего достаточно вольно трактуются и постоянно меняются государственные и региональные «правила игры»;
- отсутствие достоверной информации о состоянии строительного рынка, так как существующая система налогообложения вынуждает строительные предприятия скрывать истинные объемы производства и реальные финансовые (статистические) показатели;
- большая (решающая) роль субъективного фактора в выборе заказчиком подрядной строительной организации, когда определяющим является уровень личных отношений руководителей предприятий, предыдущий опыт совместной работы, рекомендации общих знакомых, материальная заинтересованность лиц, уполномоченных принимать решения о выборе подрядчика;
- существующий регламент проведения конкурсов среди подрядных строительных организаций является, в основном, формальным и носит, как правило, вторичный характер, 90% тендеров по отбору подрядных строительных организаций проводятся с целью:

а) соблюдения обязательной формальности, когда вопрос о подрядчике решен до объявления торгов;