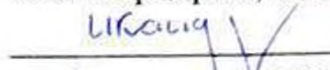


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет технологий управления и гуманитаризации
Кафедра «Менеджмент»

РАБОТА ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой, доцент

 И.Н. Кандричина
« 13 » июня 2024 г.

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

УПРАВЛЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ


Специальность 1 - 26 02 02 Менеджмент (по направлениям)


Направление: 1-26 02 02-02 Менеджмент (социально-административный)

Студент-дипломник, гр. 10801220  А.Д. Кунцевич

Руководитель, к.п.н., доцент  О.М. Володько

Консультант, к.п.н., доцент  О.М. Володько

Консультант по технологической
части, к.п.н., доцент  О.М. Володько

Ответственный за нормоконтроль,
преподаватель  Е.О. Шнип

Объем работы:

дипломная работа – 79 страниц;
графическая часть – 8 листов А4;
цифровые носители – 1 диск.

Минск 2024

РЕФЕРАТ

Дипломная работа: 79 стр., 6 рисунков и схем, 12 таблиц,
21 использованный источник

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА, ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО, ЖЕН- СКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, МЕХАНИЗМЫ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ

Цель дипломной работы – исследование механизмов и процессов управления гендерной политикой предприятия.

Объект исследования – ООО «ПАДИ строй».

Предмет исследования – изучение мер, механизмов и практик, направленных на обеспечение равенства возможностей, устранение дискриминации и создание инклюзивной рабочей среды для всех гендеров.

Методы исследования: анализ рабочих процессов, сбор статистических данных о зарплатах и продвижении по карьере, проведение опросов сотрудников и аудит рабочей среды для выявления проблем и разработки соответствующих стратегий и мероприятий.

Задачи дипломного исследования:

- анализ существующей гендерной политики предприятия;
- выявление проблемных областей и разработка рекомендаций для создания более инклюзивной и равноправной рабочей среды.

Научная новизна состоит из инновационных моделей гендерного управления, фокусирующаяся на инклюзивности и устойчивости. Инструменты для оценки и улучшения гендерной справедливости на рабочих местах.

Область возможного практического применения результатов – строительные организации.

Представленный в дипломной работе расчетно-аналитический материал достоверно и беспристрастно отражает состояние исследуемого объекта. Все заимствованные из научной литературы идеи и положения надлежащим образом сопровождаются ссылками на их первоисточники.


(подпись автора)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андропова, Т.Н. Анализ современных тенденций преодоления управленческих стереотипов / Т.Н.Андропова. – Минск.: Вестник университета, 2020. – № 3. – с.5-10.
2. Базылева, М.Н. Гендерные особенности при исследовании трудовых отношений / М.Н.Базылева. – Минск.: Аграрная экономика, 2021. - с.48-53.
3. Басова, М.М. Грошев, И.В. Гендерные особенности поведения личности руководителя в управленческой деятельности / М.М.Басова, И.В.Грошев – Москва.: Социально-экономические явления и процессы, 2019. – с.20-23.
4. Блумберг, Р.Л. Гендер, семья и работа в переходных экономиках / Р.Л.Блумберг - Нью-Йорк.: Springer, 2022. – с.101-128.
5. Всемирный банк. Женщины, бизнес и закон / Всемирный банк – Вашингтон.: Группа Всемирного банка, 2018. – с. 23-54.
6. Грошев, И.В., Емельянов, П.В. Каков руководитель – такова организация, проблемы теории и практики управления / И.В.Грошев., П.В.Емельянов – Минск.: Международный научный журнал, 2023. - с.99-104.
7. Дятлов. В.А. Управление персоналом / В.А.Дятлов – Москва.: Учебное пособие, 2019. – 365 с.
8. Зайди, М.А., Коузер, Р. Гендерный разрыв в заработной плате: декомпозиционный анализ / М.А.Зайди., Р.Коузер – Вашингтон.: Лахорский журнал экономики, 2018. - с.47-76.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я.Кибанов – Москва, 2013. – 412 с.
10. Купец, О. Гендерная сегрегация и дискриминация по заработной плате на рынке труда / О.Купец – Минск.: Феминистская экономика, 2023. – с.125-145.
11. Орлова, А.В. Гендерный аспект устойчивого развития Республики Беларусь / А.В.Орлова. – Брест.: Сборник научных статей, 2021г. - с.54-56.
12. Старикова, Т.С. Современные технологии управления вовлеченностью персонала в процессе работы, в ходе формирования и внедрения HR-бренда. / Т.С.Старикова – Санкт-Петербург.: Материалы Афанасьевских чтений, 2022. - с. 28-31.
13. Чжан, Й., и Ван, Ц. Гендерный разрыв в заработной плате: декомпозиционный анализ на основе метода Блиндера-Оаксаки / Й.Чжан., Ц.Ван – Шанхай.: Международный журнал экономики и финансов, 2020г. – с.139-149.
14. Чжу, Я., и Сиэ, Й. Гендерный разрыв в заработной плате: мета-анализ. / Я.Чжу., Й.Сиэ – Китай.: Журнал экономических обзоров, 2020г. – с.900-916.

15. Щербина, Н.М. Теоретические подходы к исследованию сущности гендерных социально-экономических различий / Н.М.Щербина. – Минск.: Экономика и управление, 2019. - с.21-27.
16. Эйххорст, В.,Маркс, П. Нестандартная занятость в пост-транзиционных экономиках: сравнительное исследование / В.Эйххорст., П.Маркс. – Нью-Йорк.: Журнал европейской социальной политики, 2019. – с.346-360.
17. Юн, Дж., Ким, С. Гендерный разрыв в заработной плате: сравнительное исследование государственного и частного секторов / Дж.Юн., С.Ким. – Сеул.: Азиатский журнал женских исследований, 2019, с. 5-32.
18. Ayman, R., Korabik, K., Morris, S. Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female transformational leaders / R.Ayman., K.Korabik., S.Morris - Washington.: Journal of Applied Social Psychology, 2019. – с.234.
19. Eagly, A.H., Carli, L.L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence / A.H. Eagly., L.L. Carli. – Boston.: The Leadership Quarterly, 2022. – с.14.
20. Kanter, R.M. Men and women of the corporation / R.M. Kanter – New York: Basic Books, 2018. – с.348.
21. Powell G.N., Butterfield D.A., Parent J.D. Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? / G.N. Powell., D.A. Butterfield., J.D. Parent – Boston.: Journal of Management. 2018. – с.48.