

Манипуляторы добиваются своего, потому что заставляют нас следовать эмоциям, а не рассудку.

Но в наших силах научиться распознавать манипуляции в общении и освоить механизмы психологической защиты от них.

УДК331:316.75

Мужчины и женщины в корпоративных структурах

Прищик К.А.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.

Белорусский национальный технический университет

Первым, кто своеобразно и применительно к корпорациям рассмотрел круг данных проблем в гендерном аспекте, была американский профессор и консультант Р.М. Кантер. За последние годы появилось больше научно-исследовательской информации о феномене «стеклянного потолка», то есть ограниченных возможностей женщин в служебной карьере в корпорациях. Так к типичным причинам, лежащих в основе данного феномена относят:

- стереотип о том, что у женщин-руководителей более слабый «профессиональный капитал», они меньше знают и меньше умеют;
- мнение, что «хороший руководитель» – это мужчина, а не женщина, поскольку она непригодна для исполнения роли лидера;
- так называемая «проблема мужского и женского опыта». Считается, что женщина хуже набирается опыта и, как правило, «застывает», а не развивается в должности.
- «предпочтительная процедура» – если должность освобождается, то более предпочтительными кандидатами являются мужчины;
- мнение, что женщине больше «мешают» домашние обязанности и заботы, чем мужчине;
- негласная классификация должностей в организациях на «мужские» и «женские».

Согласно исследованию, проведенному в США организацией «Каталист» и Национальным Фондом женщин – собственников бизнеса (NAWBO), 29% женщин-предпринимателей, указали на «стеклянный потолок» как причину ухода и начала собственного бизнеса. Среди последних двух поколений предпринимателей число женщин, оставивших свои корпоративные должности по этой причине удвоилось. С другой стороны, «стеклянный потолок» имеет положительное значение: если мужские барьеры препятствуют карьере женщины, она начинает управлять своей карьерой сама. Карьерные проблемы усложняются, когда

сталкиваются разные культуры. На территории США имеются японские компании, для которых характерна ориентация на руководителей-мужчин.

УДК 338

Реинжиниринг как управление процессами СМК организации

Рабцевич Г.Д.

Научный руководитель старший преподаватель Аснович Н.Г.

Белорусский национальный технический университет

Реинжиниринг - фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения максимального эффекта производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности, оформленное соответствующими организационно-распорядительными и нормативными документами.

Реинжиниринг использует специфические средства представления и обработки проблемной информации, понятные как менеджерам, так и разработчикам информационных систем.

Реинжиниринг бизнес-процессов направлен на переосмысление способа выполнения работы на всех уровнях, удаление ненужных действий и поиск более эффективных способов функционирования организации.

Несмотря на различия в определениях реинжиниринга бизнес-процессов, они все указывают на существование особенностей, отличающих проекты по реинжинирингу бизнес-процессов от других проектов по улучшению работы предприятия.

На практике чаще всего реинжиниринг включает другие элементы: например, рациональное использование принципов управления всевозможными процессами, некоторые подходы к решению внешних проблем предприятия, использование методов развития организации и методов всеобщего качества, а также современные методы мотивации и управления персоналом.

В современном мире для реинжиниринга бизнес-процессов, в том числе и в системе менеджмента качества, применяемой как на Западе, так и в Беларуси, используют такие системы как: ISO 9004:2000, система BPR (Business Process Reengineering), TQM (Total Quality Management), которые позволяют максимально оптимизировать предприятие, повысить качество производимой продукции, усовершенствовать систему менеджмента во всех сферах деятельности предприятия, что ведет к повышению конкурентоспособности предприятия, что ведет к главной цели -прибыли.