

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. При этом необходимо иметь в виду, что работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу.

Таким образом, при разработке стратегии кадрового менеджмента необходимо учитывать, как внешние, так и внутренние факторы, оказывающие влияние на деятельность предприятия (его нынешнее состояние, а также прогноз изменений).

УДК 330.342.22

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА РАЗЛИЧНЫХ СТАДИЯХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Уронич А.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Савчук Н.Н.
Белорусский национальный технический университет

В условиях преодоления кризисных явлений и нарастающей конкуренции внедрение инноваций в производственную, коммерческую деятельность организаций становится особенно актуальным.

В зависимости от стадии жизненного цикла, на которой функционирует промышленное предприятие, применяются различные инструменты управления инновационно-инвестиционной деятельностью. В качестве основы для исследования внедрения стратегий послужила теория жизненного цикла И. Адизеса.

Наиболее удачным сценарием начала инновационного развития предприятия является выбор имитационных стратегий, которые позволяют использовать уже созданные компаниями-лидерами инновационные продукты и технологии, не осуществляя больших затрат на научные исследования и разработки.

На стадии расцвета предпочтительно завоевание рынка и формирование конкурентных преимуществ для ускорения процесса коммерциализации инновации.

На стадии ранней бюрократичности, как правило, возникают внутренние конфликты в организации, в таких условиях ограничиваются разработки инновационных продуктов. В конечном итоге происходит слияние или поглощение предприятия, в иных случаях предприятие прекращает свое существование.

В случае сохранения предприятием своей самостоятельности действует стратегия выхода из кризиса – мобилизация инновационного потенциала предприятия для развития нового направления инновационной деятельности на основе реализации альтернативных инновационных идей.

Таким образом, менеджменту предприятия необходимо знать в какой период времени, предлагаемый инновационный продукт достигнет пика своего развития, и когда произойдет спад, или потеря интереса, при этом нужно будет начать разработку нового продукта.

УДК 005.32:316.346.2

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В УПРАВЛЕНИИ

Фешук Я.А.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Володько О.М.
Белорусский национальный технический университет

Под словом «гендер» понимается психологический пол человека — специфически свойственные мужчине либо женщине поведение, ценности, идеалы, с которым они себя соотносят. То есть термин акцентирует внимание на социальных, а не биологических различиях между полами.

Под гендерными стереотипами принято понимать схематизированные, нормативные, обобщённые представления о мужских и женских ролях, образах мужественности и женственности согласно общественным ожиданиям.

Женщины-руководители склонны доверять своей интуиции и чувствам в принятии решений. Они «близко к сердцу» принимают все, что связано с работой, и могут вымещать свои эмоции на подчиненных. Женщина, даже на руководящем посту, будет ждать одобрения со стороны других руководителей или владельцев. В ходе переговоров женщина-руководитель старается найти компромиссные варианты.

Мужчины-руководители непримиримее в проведении своей линии, быстрее впадают в ярость, ярче проявляя агрессию и неуступчивость. Они держат большую дистанцию с подчиненными, чем руководители-женщины. В управлении мужчины не опираются на интуицию, они склонны к рассудительности и планированию. Однако это не исключает то, что мужчины-руководители чаще идут на риск, чем женщины. Женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. А также для женщин характерен интерактивный стиль руководства — это эмоциональное вовлечение персонала в миссию фирмы и устремления руководителя. Мужчины-руководители чаще используют авторитарную