

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: Деловая карьера женщин в современных организациях (на примере ООО «КРОВАН–КМВ»)

Автор ВКР: Шихмагомедова Залина Зоргеевна

Научный руководитель ВКР: канд. эконом.наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и финансов Дегтярев В.А

Сведения об организации-заказчике: ООО «КРОВАН–КМВ»

Актуальность темы исследования На протяжении долгого времени представители науки разрабатывали критерии деятельности, присущие лидерам, но при этом место и роль женщин в системах власти так и остались не изученными. В рамках нашей курсовой работы мы провели анализ различных материалов и обозначили ряд характеристик, составивших социально–психологический портрет женщины–руководителя. Так же было выявлено, что согласно гендерным исследованиям, мужчина стремится к власти для «индивидуального пользования», в то время как женщины – достижению «соучаствующей власти», основанной на принципах разделения власти и использования власти для общего блага.

Развитие рыночных отношений в России не только коренным образом повлияло на экономические процессы, но и способствовало смягчению консервативных установок относительно многих сфер жизнедеятельности. На сегодняшний день в обществе появилась тенденция ориентации на демократические принципы управления. Здесь уже на первое место выходят информационные технологии, преобладающее значение получает сфера услуг с соответствующей ей моделью деловых отношений, что вполне отвечает женским особенностям ведения бизнеса. Ряд исследований убедительно доказывает, что нетрадиционный женский стиль руководства вполне соответствует современным условиям и может повысить жизнеспособность организации в неустойчивых условиях внешней среды.

Цель: является разработка рекомендаций по совершенствованию системы женского лидерства в современных организациях, а так же

выявление особенностей построения деловой карьеры женщин в современных организациях и разработка карьерного плана.

Задачи:

1. дать определение понятию «деловая карьера» и выявить его особенности;
2. обозначить факторы карьерной успешности женщин;
3. обозначить перспективы развития карьеры женщин;
4. провести анализ управления в ООО «КРОВАН-КМВ»;
5. определить проблемы карьерного роста женщин в ООО «КРОВАН-КМВ»;
6. провести мероприятия по совершенствованию карьерного роста женщин в ООО «КРОВАН-КМВ»

Теоретическая и практическая значимость работы. Заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию системы женского лидерства. Практическая ценность работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы для применения их в практической деятельности современных организаций

Результаты: На данный момент 19% работников среднего звена в ООО «КРОВАН-КМВ» - женщины, на позициях ниже генеральных директоров. По большей части это главные бухгалтера и руководители подразделений маркетинга.

Для того, чтобы поддержать идею продвижения женщины, важно пересмотреть существующие в компании политики, так как при реализации любых программ обучения и развития необходимо убедиться в том, что женщинам предоставлено достойное место. Иначе, если не уделять особенного внимания этим процессам, то мужчин в данных проектах окажется больше. По ряду объективных причин - женщины будут более занятыми, или, как часто бывает, продемонстрируют более ответственный подход. Таким образом, может возникнуть перевес, который не будет соответствовать стратегии компании.

Рекомендации: На основании сказанного выше, для формирования и развития системы эффективного карьерного роста женщин в организациях нами были разработаны следующие рекомендации:

1. Необходимо как можно скорее избавиться от, так называемого, «стеклянного потолка», так как создаваемые им барьеры, основанные на предрассудках, не позволяют квалифицированным женщинам-сотрудникам продвигаться по службе и занимать руководящие посты в своих организациях. Для этого, высшему руководству следует внести коррективы в существующую корпоративную политику и в организационную культуру. Каждая организация должна с полной ответственностью подойти к вопросу искоренения карьерной дискриминации по половому признаку.
2. Так же любой компании следует предъявлять ко всем лидерам одинаковые требования. Так как сегодня существует такая тенденция, что, чтобы получить одну и ту же менеджерскую должность, что и мужчина, женщина должна продемонстрировать гораздо более высокую по сравнению с ним компетентность, чтобы снять влияние предубеждений против нее.
3. Следует проводить тренинги и прочие мероприятия, которые помогут создать правильное впечатление о женщине-руководителе и устранить существующие стереотипы.
4. Для необходимого изменения укоренившихся стереотипов в сознании мужчин и женщин на их ролевые функции в обществе следует активно работать со СМИ, через них усиливать положительный образ женщины-лидера.
5. Популяризация философии женского лидерства и лучших практик по продвижению женщин на лидерские позиции.

Развитие женского (лидерского) потенциала при помощи программ, направленных на профессиональное развитие и рост (менторинг, коучинг, информационный обмен, ролевое моделирование), обмен лучшими практиками, проведение исследований по тематике женского лидерства.

