

Список литературы

1. Адамчук Н.Г., Юлдашев Р.Т. Обзор страховых рынков ведущих стран Азии (на примере Китая и Японии). М.: Анкил, 2011.
2. Цзинвэнь Л. Анализ и прогнозирование основных проблем экономики современного Китая // Прогнозирование развития КНР: экономика, информатика, внешняя политика и безопасность. М.: РАН, ИДВ, 2012. № 9.
3. Regulations on Supervision and Administration Responsibilities of Local Offices of the China Insurance Regulatory Commission. June 30, 2012.
4. Островский А. Китай в условиях "Новой нормальности". М., 2016 г.

Т.В. Чистякова, Е.А. Файрушина, научный руководитель Е.В. Евплова
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Челябинск, Россия
T.V. Chistyakova, E.A. Fajrushina, E.V. Evplova
South-Ural State Humanitarian Pedagogical University,
Chelyabinsk, Russia
tinachistaya@yandex.ru, ElenaFair1996@icloud.com, ekaterina@evplova.ru

Особенности управления женским коллективом в организациях сферы услуг Features of management of the women's team in the organizations of sphere of services

Аннотация. *Целью настоящей статьи является описание особенностей управления женским коллективом в организациях сферы услуг. В статье раскрыты теоретические аспекты данной темы и представлены результаты опроса руководителей средних и малых организаций сферы услуг г. Челябинска (100 человек) об уровне сложности управления женским коллективом.*

Abstract. *The purpose of this be is to describe the features of the management of female staff in the organizations of sphere of services. The article describes theoretical aspects of the topic and presents the results of a survey of managers of medium and small services the city of Chelyabinsk (100 people) about the level of complexity of the management of the women's team.*

Ключевые слова: *управление, менеджмент, женский коллектив, особенности управления, проблемы менеджмента, гендерные особенности управления*

Keywords: *management, female collective, features of management, management problem, gender features of management*

Женский коллектив – нередкое и очень интересное явление российских организаций сферы услуг. Литература для менеджеров и управленцев приводит массу полезных рекомендаций о том, как управлять трудовым коллективом. Но чаще всего эти рекомендации носят общий характер. Хотя есть и специализированная литература по управлению молодым или женским коллективом. Целью настоящей статьи является описание особенностей управления женским коллективом.

Проводя социальный опрос среди собственников бизнеса мы были удивлены тем, как актуальна оказалась данная тема, особенно для распространившихся сегодня организаций сферы услуг. Дело в том, что рекомендации, приведённые в специализированной литературе не всегда можно перенести в реальную жизнь. А преобладание женщин в коллективе и вовсе требует некоторого изменения и дополнения полученных приемов. Однако не стоит забывать, что на процесс управления оказывает влияние так же множество других факторов, таких как мотивация исполнителей, их лояльность к руководству, особенности характера, возраст и т.п. Поэтому профессиональный менеджер должен учитывать в своей работе не только пол подчиненного, но и другие особенности его личности.

Для начала разберемся в основных понятиях изучаемого вопроса. Термин «управление» в Современном экономическом словаре определяется как «сознательное целенаправленное воздействие со стороны субъектов, органов на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты». Проблема, поднятая в статье, относится не просто к управлению, а к управлению персоналом – систему, включающую в себя организационные, экономические и социальные меры воздействия на формирование качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов организации с целью повышения экономической и социальной эффективности ее деятельности.

Лучше и ярче всего особенности женского коллектива видны в сравнении с мужским. И первое же отличие – причины, побуждающие женщину работать. Мужчины, устраиваясь на работу, ставят перед собой свои цели и выбирают должность по своим критериям. Для женщины же существуют две основные причины устройства на работу: во-первых, получение денежных средств, необходимых для закрытия текущих бытовых потребностей; во-вторых, возможность интенсивного общения в новом коллективе или с клиентами. Именно по этой причине, представительниц прекрасного пола больше в организациях, занятых сферой услуг.

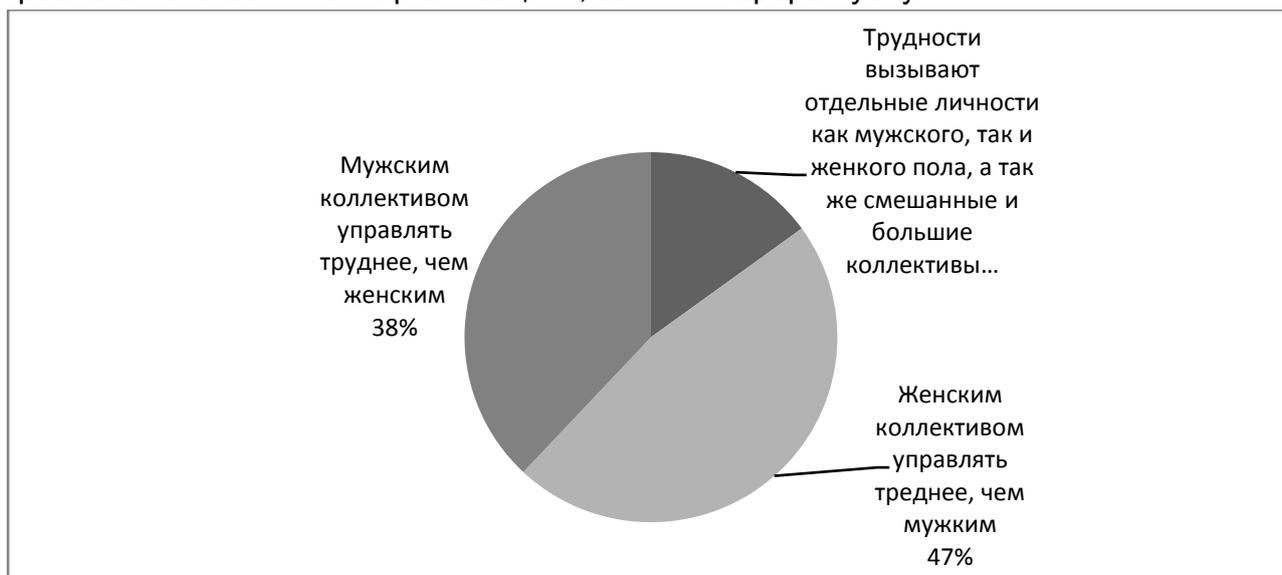


Рис.1. Результаты опроса руководителей средних и малых организаций сферы услуг г. Челябинска (100 человек) об уровне сложности управления разными коллективами (женскими и мужскими)

Не смотря на это, в ходе интервью выяснилось, что женский коллектив имеет ряд особенностей, учитывать которые в профессиональной деятельности все же приходится.

Перечислим данные особенности: бурная реакция на тон голоса и интонацию; сильное влияние проблем в личной жизни на трудовую деятельность; переключение фокуса внимания от рабочих тем к семейным вопросам; интриги, истерики, шантаж; неспособность говорить прямо: начинают сильно издали, попутно давая оценку всему и искажая факты; обиды, слезы, переход на личные взаимоотношения; «обустройство быта» без согласия руководства: цветочки, картины, статуэтки и пр.

Мы также выделили ситуации, в которых чаще всего возникают трудности при управлении женским коллективом. Во-первых, это ситуация объяснения задания и поиска аргументов (что, как и почему следует делать). Во-вторых, сложно бывает найти подходящий способ мотивации, чтобы добиться эффективной работы, т.к. для женщин субъективные мотивы стоят выше общепринятых.

Женщины могут болезненно реагировать на грубое изложение управленческих решений или критичные замечания в свой адрес. Они более ранимы и не справляются с такого рода стрессом и давлением, которое нередко только мотивирует и задирает представителей мужского пола. Любая грубость воспринимается женщиной как несправедливость в её адрес, даже если с точки зрения руководителя они вполне обоснованы.

Руководителю женского коллектива важно не только сохранять теплые отношения с подчиненными, но и не выделять никого особенно, ни в положительную, ни в отрицательную сторону. Женская конкуренция радикально отличается от мужской. При негативной оценке работы одной из сотрудниц и обильной критике, коллектив может начать проявлять жалость и «встать на сторону угнетаемого» человека. А вот если кого-то вдруг начинают хвалить, возвышать и показывать в пример, реакция коллектива может быть напротив отрицательной. Такое поведение создаёт недоверие и подозрение в несправедливости. Если руководство выделяет некоторых подчиненных, такой жест должен быть хорошо обоснованным, иначе он может быть воспринят как потакание любимчикам.

Процесс мотивации женщин также имеет свои особенности. Форм мотивации довольно много. Одна из самых важных и действенных – одобрение. Каждая женщина обращает внимание на детали, поэтому простая похвала будет замечена и даст свои плоды. По своей природе женщины более трудолюбивы, нежели мужчины. Поэтому использование следующего приёма мотивации даёт положительный эффект – это проведение ежемесячных развлекательных мероприятий для сотрудников. Кто-то выбирает формат вечеринок, другим больше подходят чаепития. Это укрепляет отношения в коллективе и создаёт дополнительную мотивацию. Также для женщин важна возможность диалога с начальством, чтобы с ней обсуждали и объясняли, а не просто отдавали приказы. Им необходимо соучастие и деликатность.

Список литературы

1. *Жданов В.* «Управление персоналом в условиях антикризисного управления». Московский психологический журнал. №8 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s15.shtml>

2. *Веснин В.Р.* Управление персоналом в схемах: Учебное пособие. М.: Проспект, 2015. 96 с.

3. *Ивановская Л.В.* Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 64 с.

4. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Управление персоналом: Учебник для бакалавров. Люберцы: Юрайт, 2016. 513 с.

Е.А. Шишкина, научный руководитель *В.А. Сироткин*,
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

E.A. Shishkina, V.A. Sirotkin

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russian Federation

katyaSh.94@bk.ru, docentSVA@yandex.ru

Корпоративная программа ипотечного кредитования на примере ОАО «РЖД» Corporate programs of mortgage lending on the example of Russian Railways

Аннотация. *В данной статье говорится о корпоративной поддержке от ОАО «РЖД» для своих сотрудников на выгодных условиях.*

Abstract. *This article speaks about corporate support from Russian Railways for its employees on favorable terms.*

Ключевые слова: *корпоративная поддержка, молодой специалист, работник, жилищный фонд, ОАО РЖД, жилищные условия*

Keywords: *corporate support, young professional, worker housing, RZD, housing*

Фонд жилья, который в данное время находится во владении ОАО «РЖД», находится на неудовлетворительном для компании уровне. Его структура и размер должны быть определены исходя из штатной численности работников основных профессий и должностей, а также планируемой численности приглашаемых и перемещаемых руководителей и специалистов ОАО «РЖД». На многих сайтах можно встретить лозунг: «За квартирой выходим на железную дорогу», для реализации корпоративной программы компания ОАО «РЖД» в слиянии с банком «ВТБ 24» создали очень выгодные условия для сотрудников железной дороги, в особенности для молодых специалистов, чем обычная ипотека в любом другом банке [1, 3].

В ходе структурной реформы на железнодорожном транспорте все жилые помещения были переданы в муниципальную собственность, за исключением жилых помещений, размещенных в служебно-технических зданиях и общежитиях, предназначенных для работников ОАО «РЖД», которые в связи с характером их трудовой деятельности должны проживать в непосредственной близости от места работы. ОАО «РЖД», являясь социально ответственной компанией, несет обязательства по