

ским кадровым агентствам говорить о том, что данная услуга является одной из наиболее перспективных.

Аутстаффинг замечательный инструмент для бизнеса, его главное достоинство состоит в том, что он снижает нагрузку на кадровую службу.

Происходит значительное снижение количества штатных сотрудников и снижаются расходы на содержание персонала, идет уменьшение нагрузки на бухгалтерию компании при увольнении сотрудников и снижение рисков возникновения страховых и прочих непредвиденных случаев с персоналом.

Литература и источники:

1. Аутстаффинг персонала в России – новые кадровые технологии [Электронный ресурс]: <http://www.outsorsing.net/autstaffing-personala-v-rossii-novye-kadrovye-texnologii/> (Дата обращения: 20.10.2015)
2. Аутстаффинг: плюсы и минусы [Электронный ресурс]: [http://www.jobsmarket.ru/?get\\_page=239&content\\_id=16078321](http://www.jobsmarket.ru/?get_page=239&content_id=16078321) (Дата обращения: 23.10.2015)
3. Смирнов В.П. Развитие теории управления предпринимательскими организациями / В.П. Смирнов // Этап: экономическая теория, анализ, практика. — 2012. — № 1. — С. 113—123.
4. Трифилова А.А. Оценка эффективности инноваций предприятия / А.А. Трифилова. М.: Финансы и статистика, 2005. — 587 с.

## **ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**И.А. Санникова**

*Научный руководитель – И.Е. Никулина*

Каждый индивид обладает определенным набором черт характера, среди которых есть универсальные, а другие – типично женские либо типично мужские. К мужским чертам характера относятся такие, как: уверенность в себе и напористость, доминантность и независимость, а также склонность к риску. Женщины напротив, уступчивы, чувствительны, способны к сочувствию и сопереживанию.

Женщины способны лучше воспринимать и анализировать детали, разбивать проблему на отдельные ее части и анализировать их, в то время, как мужчинам значительно лучше удастся оценить ситуацию целиком, определить перспективы развития, установить интегрированную связь между элементами целого [3, с. 236].

Голландский социолог Геерт Хофстеде выяснил, что многие важные особенности поведения человека связаны со спецификой культуры страны, в которой он живет. Ученый выделил аспекты мужественной и женственной культуры, которые характеризуют организационную культуру. В мужественной культуре не придается особого значения заботе о подчиненных, а более важными ценностями являются напористость и добывание денег. Женственная культура направлена на взаимоотношения и взаимопонимание между членами коллектива [3, с. 245].

Мужественная культура преобладает в таких обществах, где социальные роли женщин и мужчин разнятся в значительной мере. Женщины стремятся усвоить многие стереотипы мужского поведения. Система ценностей данной культуры состоит из стремления выделиться, построения профессиональной карьеры, проявления профессиональных качеств. При мужественной культуре успешным является руководитель, который демонстрирует силу духа, быстроту принятия решений, масштабность подходов и жесткость. Ярким примером мужественной культуры является СССР в 1930-е годы, когда женщины осваивали мужские профессии, такие как: летчики, шахтеры, трактористы и т. д. [3, с. 251].

В обществах, где преобладает женственная культура, социальные роли женщин и мужчин в основном совпадают, а систему ценностей составляют такие качества, как этические и моральные аспекты, качество жизни, взаимоотношения с окружающими. Успешный руководитель в женственной культуре – это руководитель, который способен организовать бесконфликтную коллективную работу, разработать справедливую систему мотивации, а также добиться консенсуса [3, с. 255].

Для понимания влияния гендерных механизмов на систему управления предприятия важно отметить разницу в подходе женщин и мужчин к управлению и руководству. Женщины – руководители, большую часть внимания уделяют отношениям между членами коллектива, чем руководители – мужчины. Руководители – женщины более тонко реагируют на эмоциональный климат и проявляют высокую чуткость в понимании душевного состояния и морально – нравственных проблем подчиненных. Руководители – женщины более сильны в воздействии на подчиненных и партнеров, в организации командной работы и сотрудничества, в развитии подчиненных и поиске информации. Они также более инициативны, лучше понимают корпоративные приоритеты и ценности, более эффективно строят и поддерживают отношения и лучше чувствуют окружающих, в том числе своих подчиненных [1].

Среди типично мужских управленческих компетенций исследователи выделяют ориентацию на достижения, более аналитический и системный подход к принятию решений. К особенностям мужского стиля управления относятся уверенность в собственной правоте и безальтернативность суждений. Мужчины более склонны к авторитарному стилю управления и чаще демонстрируют директивность и настойчивость в достижении результата. При большей склонности к командной игре мужчины – руководители более ориентированы на командное лидерство и стараются закрепить его, устанавливая жесткие правила иерархии [2, с. 348].

Учет гендерного фактора необходим для эффективного управления человеческими ресурсами, этого требуют реалии современной жизни. Взвешенный подход к анализу гендерных особенностей коллектива, учет мужской и женской специфики может не только существенно улучшить психологический климат в организации, но и повысить степень вовлеченности персонала в рабочий процесс, вследствие чего бизнес станет более продуктивным [2, с. 357].

Рассмотрим более подробно характеристики управления руководителей – мужчин и руководителей – женщин [4, с.126].

Таблица 1 – Характеристики управления руководителей – мужчин и руководителей – женщин.

Характеристика	Мужчины	Женщины
Способ преодоления препятствий	Интеллект, сила	Хитрость, ловкость
Ориентированность на проблемы	Перспективная	Текущая
Потребность в эмоциональных стимулах	Пониженная	Повышенная
Основа решений	Рассудочность	Чувственность
Характер	Замкнутый	Открытый
Отношение к внешнему миру	Реалистичное, критичное	Идеализированное, интуитивное
Поведение	Сдержанное	Эмоциональное
Преобладающий тип мышления	Словесно - логическое	Наглядно – действенное
Объект внимания	Содержание	Форма
Наблюдательность и точность	Пониженные	Повышенные
Ориентированность	Деловая	Личная
Отношение к другим	Прямолинейное	Гибкое
Действие словесного поощрения	Расслабляющее	Возбуждающее
Реакция на критику	Агрессивная	Спокойная

Мужчины – менеджеры видят свою работу, как серию дел с подчиненными – с награждением либо наказанием, в зависимости от качества выполненной работы. Мужчины чаще пользуются властью, занимаемой должности.

Одним из наиболее популярных стилей управления среди руководителей – мужчин – демократический. Такие руководители предпочитают ставить задачу и давать возможность своим подчиненным принимать решение, за какой срок ее выполнять.

Женщины – руководители осуществляют управление таким образом, что подчиненные ставят перед собой более широкие цели, посредством объединения своих интересов с интересами коллектива. Женщины – руководители связывают свою власть не с должностью, а с личными качествами, такими как: обаяние, умение трудиться и общаться с коллегами, контактность.

Каждый руководитель выполняет функции управления в определенном, свойственном ему стиле, женщина – руководитель не является исключением. Женщины обладают рядом качеств, которые помогают им профессиональном росте: [5, с. 89]

1. Большое внимание морально – психологическому климату в коллективе. Женщины – руководители уделяют большое внимание созданию благоприятной рабочей атмосферы, поощряют участие подчиненных в деятельности организации, делегируют полномочия, повышают самооценку подчиненных.

2. Женщины – руководители осуществляют строгий контроль при принятии коллективных решений. В сложных, кризисных ситуациях женщины используют стратегию, основанную на высокой мотивации подчиненных.

3. В ситуации применения наказания к подчиненным, женщины – руководители рассматривают широкий круг возможных решений. К примеру, на первый раз можно простить, далее предупреждение и так далее.
4. Эмоциональность. Излишняя эмоциональность может послужить причиной конфликтов, несправедливости и неуверенности.
5. Опора на ощущения и интуицию. Нередко данные качества помогают принять верное решение и оценить его перспективу.
6. Анализ причин конфликтных ситуаций.
7. Женщины – руководители в рискованных ситуациях предпочитают действовать осторожно и постепенно.
8. Гибкость, дипломатичность, настойчивость. Данные качества позволяют руководителям – женщинам эффективно строить взаимоотношения с партнерами.
9. Сочетание и переключение с одной социальной роли на другую.

Сегодня никто не сможет дать однозначный ответ на вопрос: Какой стиль управления лучше? По мнению экспертов, наиболее эффективной формулой управления является комбинированная. Поэтому чтобы достичь высоких результатов в бизнесе, многие предприниматели предпочитают использовать именно такой стиль управления.

В заключение, хочется вспомнить слова Наполеона – «Я бываю то лисой, то львом. Весь секрет управления заключается в том, чтобы знать, когда следует быть тем или другим».

Литература и источники:

1. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности. - [Электронный ресурс]: статья, Центр дистанционного образования «Элитариум», 2011. URL: <http://www.elitarium.ru> (дата обращения: 19.01. 2016).
2. Либин А.В. Дифференциальная психология: наука о сходствах и различиях между людьми. М.: ЭКСМО, 2009. – 576 с.
3. Нартова - Бочавер С.К. Дифференциальная психология. М.: Флинта, 2012. – 280 с.
4. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб. Речь, 2013. - 448.
5. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента–фактор повышения эффективности управления //Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – 137 с. - №. 2

## **ГЕЙМИФИКАЦИЯ – КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА**

**М.С. Стяжкин**

*Научный руководитель – Е.В. Меньшикова*

В современных условиях проблема нематериальной мотивации для повышения эффективности работы персонала всегда была и остается весьма актуальной. Такие известные ученые, как Герцберг, МакКлелланд, Маслоу, Врум и многие другие