

Особенности стилей руководства в компаниях Монголии и Европы

Активность и успех деятельности любого предприятия и организации, состояние экономики страны прежде всего зависят от работы руководителя на разных уровнях – его лидерских способностей и стиля лидерства.

Именно от выбранного стиля лидерства будут зависеть мотивация подчинённых, их отношение к труду, уровень и качество производительности, дисциплина, взаимоотношения в коллективе и многое другое. Неверно выбранный стиль лидерства демотивирует подчинённых, снижает эффективность их труда и не дает возможности достичь поставленных целей.

Исследованию природы феномена лидерства на протяжении более двухсот лет посвящено огромное количество работ иностранных и украинских ученых, среди которых Вергилес Э. В. [1], Грищенко И. М. [2], Колосков И. А. [3], Филонович С. Р. [4] и др.

С целью выявления особенностей стилей руководства в компаниях Монголии и Европы проведено анкетирование, в котором взяли участие представители топ-менеджмента, менеджмента среднего и низшего звена. В структурном соотношении на топ-менеджеров приходится 7%, менеджеров среднего звена – 43,7%, менеджеров низшего звена – 49,3%.

Выборочную совокупность для проведения исследования составило 92 чел., которые являются работниками компаний сферы услуг, интеллектуального производства, производства, торговли, транспорта, строительства, образования, ИТ. Социологический опрос осуществлялся путем заочного анкетирования через всемирную сеть Интернет. К достоинствам анкетного опроса относятся: сравнительная экономичность;

возможность охвата больших групп людей; применимость к самым различным сторонам жизни людей; хорошая формализованность результатов; минимум влияния исследователя на опрашиваемого; оперативность; экономия средств и времени. Эти преимущества и обусловили использование данного метода исследования.

География исследования представлена компаниями Украины, Монголии, Швеции, Австрии, Великобритании. Наибольшая часть опрошенных – работники сферы услуг (29,6%) и интеллектуального производства (26,8%).

В процессе анкетирования респондентам было предложено дать ответы на вопросы, касающиеся уровня удовлетворенности мотивационными факторами, уровня приобретенных компетентностей, стадии развития компании и фактического стиля руководства.

Уровень мотивации работников определялся по степени удовлетворенности такими факторами: материальный (Ф1); близость места работы к дому (Ф2); возможность профессионального роста (Ф3); возможность повышения квалификации (Ф4); гибкий (удобный) график работы (Ф5); возможность самореализации (Ф6); комфортные условия труда (Ф7); благоприятные отношения с непосредственным руководителем (Ф8); признание заслуг коллегами и руководством, ощущение значимости в коллективе (Ф9); работа по специальности, в соответствии с образованием (Ф10); работа в соответствии со своими интересами / способностями (Ф11); благоприятный психологический климат в коллективе (Ф12). Результаты определения уровня удовлетворенности мотивационными факторами в компаниях Монголии и Европы приведены на рис. 1.

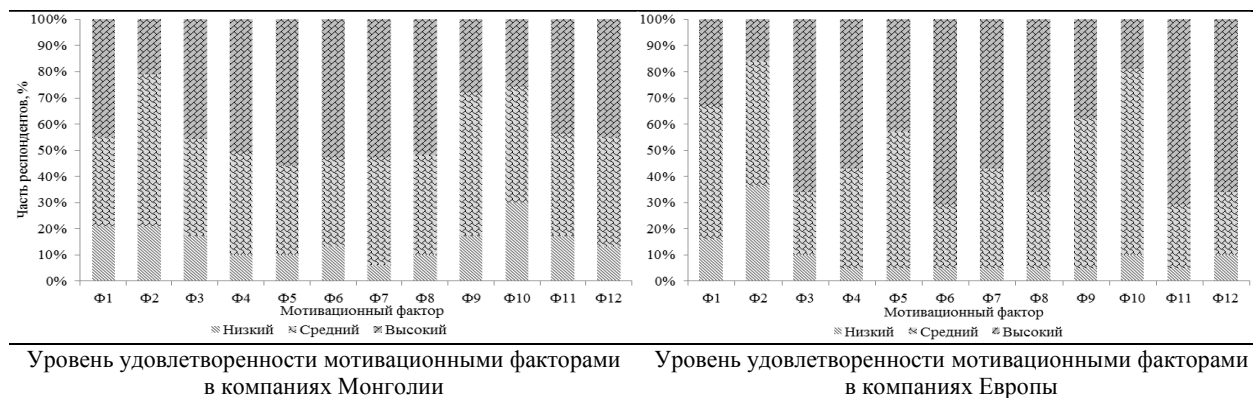


Рис. 1. Уровень удовлетворенности мотивационными факторами в компаниях Монголии и Европы

По результатам опроса высший уровень удовлетворенности практически по всем мотивационным факторам наблюдается по компаниям Европы. Исключение составляет фактор близости места работы к дому, по которому часть низкого уровня удовлетворенности в компаниях Монголии – 21%, а в компаниях Европы – 36%. Самый низкий в Монголии уровень удовлетворенности по фактору «работа по специальности, в соответствии с образованием»: для 74% опрошенных уровень удовлетворенности находится на низком и среднем уровне. Данная проблема вызванная негибкостью и немобильностью системы образования Монголии, в следствии чего приходится работать не по специальности.

В целом высший уровень мотивации работников в Европе свидетельствует о высшем, по сравнению с Монголией, уровне менеджмента, что положительно сказывается на производительности труда и эффективности деятельности компаний.

Следующим этапом исследования являлось определение уровня (низкий, средний, высокий) компетентностей работников по критериям: способность к эффективному решению профессионально-педагогических проблем; способность к владению современными образовательными технологиями; наличие творческих, проектировочных, исследовательских умений и навыков; способность к эффективному конструированию прямой и обратной связи с другим человеком; способность к установлению контакта с коллегами по работе; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми; умение убеждать, аргументировать свою позицию; владение ораторским искусством; способность к эффективному поиску, структурированию информации; способность к использованию компьютерных и мультимедийных технологий; способность к эффективному использованию законодательных и иных нормативных правовых документов. По каждому уровню приобретенных компетентностей рассчитывалась сумма положительных ответов, тот уровень, который набрал доминирующее количество положительных ответов, и соответствует уровню компетентности работника.

В Монголии большая часть респондентов (46%) обладает средним уровнем компетентностей, что требует большего участия руководителя в формировании компетентного и мотивированного работника. В Европе уровень компетентности находится на высоком уровне. Высокий уровень компетентностей в сочетании с высоким уровнем мотивации свидетельствует об эффективности управления персоналом.

Конечным этапом исследования являлось определение и сравнение фактического стиля руководства (по методике В. П. Захарова и А. Л. Журавлева [5]) и эффективного (по методике предложенной автором).

В компаниях Европы в большинстве случаев (93%) фактический стиль руководства отвечает эффективному: либеральному (для 78% респондентов) и демократическому (для 15%). При либеральном стиле лидерства подчиненным предоставляется большая самостоятельность в работе, в принятии решений; руководитель дает лишь общие установки и время от времени контролирует деятельность исполнителей. Демократический характеризуется высокой степенью делегирования полномочий. Подчиненные принимают активное участие в принятии решений и пользуются широкой свободой в выполнении заданий.

В компаниях Монголии процент соответствия фактического стиля руководства эффективному ниже по сравнению с Европой – 64%. Несоответствие обусловлено высокой степенью вмешательства руководства в деятельность подчиненных: авторитарным стилем при эффективных демократическом (31%) и либеральном (5%). Чрезмерный контроль со стороны руководства снижает уровень удовлетворенности работой, производительности труда и повышает текучесть кадров.

В результате исследования особенностей стилей руководства в компаниях Монголии и Европы сделаны следующие выводы: в компаниях Европы наблюдается преимущественно либеральный стиль руководства, что во всех случаях является оправданным, поскольку фактический стиль руководства соответствует эффективному. В Монголии при среднем уровне мотивации и компетентности работников эффективным стилем руководства для 52% респондентов является демократический, в то время, как для большинства опрошенных фактическим стилем выступает авторитарный, что снижает уровень производительности труда и эффективности деятельности компании.

Список литературы

1. Вергилес Э. В., Теория лидерства. Москва, Россия: Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики, 2001.
2. Грищенко І. М., «Теоретико-методологічні засади лідерства», *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*, № 1, с. 111-122, 2015.
3. Колосков И. А., «Современные подходы к теории лидерства», *Вестник РМАТ*, № 3, с. 51-57, 2015.
4. Филонович С. Р., «Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы», *Российский журнал менеджмента*, № 2., с. 3-24, 2003.
5. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева [Электронный ресурс]. Доступно: http://www.miu.by/kaf_new/mpp/088.pdf. Дата обращения: 15.03.2018.