

Стиль современного руководителя: тренд на демократию

inbusiness.kz/ru/news/stil-sovremennogo-rukovoditelya-trend-na-demokratiyu

Как найти золотую середину в работе, будучи топ-менеджером в современном коллективе?



Тренд на демократию

Для 60% казахстанских соискателей при выборе работы важно реально влиять на принимаемые компанией решения. Таковы выводы исследований соцопроса рекрутинговых компаний. Помимо зарплаты и финансовой стабильности, тем, кто ищет работу, важна приятная рабочая атмосфера. Как управлять коллективом и при этом оставаться демократом, разобрался inbusiness.kz.

Итак, сегодняшний курс менеджеров высшего звена – демократия. Это модель взаимодействия начальника с подчиненными, которая основана на справедливости, высоком уровне доверия, уверенности в профессионализме сотрудников при достаточно широких рамках свободы.

Зачем эмпатия руководителю?

По мнению операционного директора по рекрутменту компании ANCOR Елены Горецкой, потенциальный работник видит современного руководителя не просто грамотным управленцем бизнес-процессами, но и человеком, который обеспечивает эффективную коммуникацию внутри команды, поддерживает инициативы персонала.

"Такой лидер должен проявлять гибкость, учитывать различные точки зрения при принятии решений и быть готовым адаптироваться к меняющимся условиям. Ключевыми чертами подобного руководителя являются эмпатия, открытость к обратной связи, умение вдохновлять и мотивировать коллектив на достижение общих целей", – отмечает она.

В последние годы отмечается уход от традиционно жесткого и авторитарного стиля управления к более либеральному. Конечно, это весьма общие тенденции, и подход менеджера может сильно меняться в зависимости от конкретной отрасли, размера компании и особенностей ее корпоративной культуры. Но, по мнению эксперта, наблюдается тяготение управленцев к демократическому формату работы с персоналом с элементами коучинга.

Казахстанские менеджеры примеряют демократический тренд

Как отмечает Елена Горецкая, казахстанские управленцы демонстрируют готовность к воплощению демократических принципов в управлении. Хотя понимать этот подход они могут по-своему – компании очень разные, к тому же всегда есть дополнительные факторы, влияющие на рабочий процесс в организациях, в том числе и индивидуальные особенности характера тех или иных менеджеров.

"Что касается возраста менеджеров, формы собственности предприятий и численности персонала, то отношение к демократическим принципам в управлении не всегда зависит от этих факторов. Действительно, мы привыкли к тому, что обычно именно молодые управленцы более открыты к инновациям, но здесь мы видим интерес и со стороны профессионалов зрелого возраста. Форма собственности предприятия, например, государственная, частная или смешанная, также может оказывать влияние на внедрение новых подходов. Имеет значение и размер компании: на маленьких предприятиях легче организовать обсуждение и вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, в то время как на крупных это будет сложнее ввиду большего количества людей и необходимости координации работы больших команд", – отмечает эксперт.

Демократия на заводе. Возможно?

Внедрение демократических принципов управления может вызвать определенные сложности на промышленных предприятиях с большим количеством сотрудников, так как зачастую там востребованы жесткий контроль и структурированность процессов, особенно когда необходимо оперативное принятие решений. Однако это не означает, что о демократии в таких компаниях следует забыть. Часто здесь находят применение смешанные модели управления, когда элементы партнерского взаимодействия между руководством и персоналом сочетаются с четко зафиксированными рабочими процессами и иерархической структурой, отмечает эксперт.

На крупных предприятиях, где численность людей переваливает за отметку 4 тыс. человек, важно сохранять баланс между участием сотрудников в решениях, особенно касающихся их блоков работы, и оперативным эффективным управлением производством. Это может быть достигнуто путем внедрения системы обратной связи.

Как тут не вспомнить пример демократического стиля руководства – концерн BMW. Изначально он занимался изготовлением авиационных двигателей, но после войны и запрета для Германии на производство военной техники компания потерпела крах. И только демократический подход к руководству компанией помог спасти ситуацию. Сотрудники коллегиально нашли выход и решили конструировать мотоциклы и автомобили. Если бы руководитель не был открыт к идеям и предложениям своих подчиненных, возможно, мир не увидел бы тех автомобилей BMW, что мы знаем сейчас.

Иностранные компании в Казахстане

По мнению эксперта, они обычно адаптируют свои корпоративные модели к местным условиям, стремясь учесть культурные особенности, законы, экономические нюансы и предпочтения локальных сотрудников. Обычно они придерживаются гибкого подхода, где применяются лучшие корпоративные практики, но с учетом специфики казахстанского бизнес-окружения.

"Многие из международных игроков активно инвестируют в развитие персонала, предоставляя возможности дополнительного обучения и переквалификации, помогая в развитии как hard, так и soft skills", – отмечает Елена Горецкая.

Исследования показывают, что в практической деятельности руководители не используют один устоявшийся стиль руководства. Они вынуждены его постоянно корректировать в соответствии с изменяющимися как внутренними, так и внешними условиями. Высокие темпы морального старения и постоянные перемены, характерные почти для всех отраслей производства, вынуждают руководителей быть постоянно готовыми к проведению технических и организационных реформ, а также к изменению стиля руководства.

К слову, о преданности своему коллективу. В советское время считалось хорошим тоном, если в твоей трудовой книжке имеется только одна запись о приеме на работу. В японской компании Honda пошли практически тем же путем: японский менеджмент функционирует, не прибегая как к увольнениям, так и к денежным премиям. Преданность считается более важным качеством, чем компетентность. Так что, если преданный работник по какой-либо причине окажется неподходящим, он не будет уволен, а ему подыщут другую работу, соответствующую его способностям. К нему будут относиться как к члену семьи. Вероятно, это одна из причин, почему японцы выходят на работу из отпуска раньше времени.