

ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ПОДЧИНЕННЫХ

Д. А. Грибко, студент 1 курса магистратуры
ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук, доцент
Л. П. Ермалович (ГИУСТ БГУ)

Проблема влияния руководителя на подчиненных исследуется в различных отраслях науки: экономике, социологии, менеджменте, психологии, праве, философии, политологии и др. Вместе с тем, несмотря на многолетние исследования в данной области, единого универсального подхода и методики не выработано. Большинство ученых пришли к выводу, что не существует единственно правильного способа организации персонала и управления им,

и что только совокупность внешних и внутренних условий определяет разные типы группового поведения, а, следовательно, и целесообразный стиль, виды и формы влияния.

Механизм влияния руководителя на подчиненных формируется под воздействием таких факторов, как должностные инструкции, авторитет руководителя, его личностные лидерские качества, стиль управления, профессиональные компетенции и навыки общения. Важной является действующая на предприятии система оплаты труда и материального стимулирования, правила трудовой дисциплины, уровень корпоративной культуры.

Основу современной концепции управления персоналом составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией [1, с. 25–27].

В современной экономике функции работников усложняются и интеллектуализируются настолько, что управлять ими с помощью команд и распоряжений становится неэффективно. В основу механизма влияния положены представления и ожидания руководителя в отношении желаемого поведения подчиненного, а также ценность последствий поведения подчиненного. Фактически в данном механизме влияние осуществляется через воздействие на потребности подчиненного. Конечный результат влияния зависит от стиля поведения руководителя, а также от правильности определения руководителем потребностей и факторов мотивации подчиненного, которых достаточно много, при этом четкая взаимосвязь между ними может отсутствовать. Соответственно, мотивация нуждается в дополнении другими функциями управления: планированием, организацией, контролем.

Следует также отметить, что механизм влияния руководителя на подчиненных функционирует на балансе власти между руководителем и подчиненными. Выделяют три фактора, оказывающих воздействие на персонал в организации: иерархическая структура организации, корпоративная культура, рынок. Эти факторы воздействия взаимосвязаны и на практике в отдельности реализуются редко [2, с. 63–64].

Изучение зарубежного опыта показало: влияние может осуществляться с помощью финансовых и нефинансовых методов. Однако руководители компаний во все времена заинтересованы в рациональном распределении ресурсов организации, особенно материальных. Поэтому широкое распространение приобрели нефинансовые методы влияния, поскольку они исключают прямые затраты денежных средств. Кроме того, существует значительное количество людей, на которых действует именно нефинансовое стимулирование, что связано с их менталитетом или хорошим материальным положением. Следует отметить, что использование нефинансовых приемов влияния не так распространено по сравнению с финансовыми.

Среди нефинансовых методов влияния руководителей на подчиненных за рубежом широко используются: образовательные программы, соревнования, моральное стимулирование, изменение рабочего графика, проведение корпоративных мероприятий, поручение крупных проектов сотрудникам. Исследования показывают: нефинансовое

стимулирование во многих случаях воздействует на подсознание людей, формируя интерес к выполнению своих должностных обязанностей на более высоком уровне, чем выполнение своих должностных обязанностей за денежное вознаграждение. Максимальная отдача у человека проявляется в момент, не связанный с финансовым вознаграждением, и проявляется тогда, когда он участвует в соревновательном процессе или при проявлении азарта. Именно на эту психологическую особенность людей и нацелены нефинансовые методы стимулирования [3].

Белорусским компаниям целесообразно наравне с финансовыми методами влияния на сотрудников шире использовать и нефинансовые методы. Формирование положения о нефинансовом стимулировании сотрудников и его применение на практике позволит не только снизить расходы на финансирование персонала, но и повысит заинтересованность персонала в повышении эффективности и качества выполнения своей работы. Нефинансовое стимулирование является более универсальным по сравнению с финансовым, так как позволяет стимулировать персонал не только в условиях экономической стабильности, но и в условиях кризиса.

Основа эффективного механизма влияния руководителя на подчиненных – взаимопонимание между руководством предприятия и его персоналом. Для первых – это достижение стратегических целей, для вторых – повышение уровня удовлетворенности работой. Компромисс в данном случае – это включение показателей удовлетворенности работой персонала, сохранение кадровой базы в системе стратегических показателей, тогда система мотивации будет строиться на достижении стратегических целей предприятия.

Литература

1. *Бабосов, Е. М.* Управление персоналом : учеб. пособие для студ. вузов / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 287 с.
2. *Трусь, А. А.* Авторитет руководителя / А. А. Трусь // Адукацыя і выхаванне. – 2013. – № 5. – С. 63–67.
3. *Гарнов, А. П.* Нефинансовое стимулирование персонала в условиях экономического кризиса [Электронный ресурс] / А. П. Гарнов [и др.] // Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова. – 2017. – Том 3, № 2. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29007162>. – Дата доступа: 20.02.2018.