

Мишулина Ольга Владимировна

д-р экон. наук, профессор, профессор

Костанайский филиал ФГБОУ ВО «Челябинский

государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

DOI 10.31483/r-109209

ОЦЕНКА ВЛАСТИ, ВЛИЯНИЯ И ЛИДЕРСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: факторы власти, влияния и лидерства, механизм их проявления через персонал являются необходимыми элементами в функционировании предприятий, а также экономики и общества в целом. Все это вызывает необходимость проведение их диагностической оценки. В исследовании показаны результаты анализа власти, влияния и лидерства на малом предприятии. Для проведения диагностики применялись группы методов (интроспекция, личностные опросники, социометрия, групповые экспертные методы) с проверкой их на валидность. В итоге проведенного исследования обобщена информация о «критических точках», которые препятствуют повышению эффективности реализации власти, влияния и развития лидерства на предприятии.

Ключевые слова: предприятие, управление, власть, лидерство, психология лидерства.

Об эффективности и результативности менеджмента на предприятии судят по тому, как руководители побуждают и мотивируют к работе других, воздействуя на них определенным образом или влияя на них. Реакция персонала предприятия на власть определяется пониманием со стороны руководителей содержания власти, знанием, как и когда ею пользоваться, а также способностью предвидеть ее последствия [1, с. 119]. Для осуществления функций планирования, организации, мотивации и контроля на предприятии необходимы грамотная власть и соучастие. Параллельно с властью в любом коллективе существует лидерство.

Лидерство становится всё более желаемой социальной и личностной характеристикой, оно будет развиваться в связи с тем, что растёт потребность в успешных людях. Формирование и проявление лидерских качеств не только у руководителей, но и сотрудников будет способствовать появлению грамотных, компетентных специалистов, развитию инноваций, повышению конкурентоспособности и эффективности бизнеса [2, с. 188].

Целью исследования является диагностика власти, влияния и лидерства на малом предприятии, которое оказывает аудиторские услуги. Объектом исследования выступают формы власти, влияния и лидерство в управлении малым предприятием. Предмет исследования – проблемы проявления власти, влияния и лидерства в управлении предприятием.

Типологии методов определения власти, влияния и лидерства достаточно многообразны [3, с. 59]. Основная цель – выявить характер власти и влияния, различия в уровне развития лидерского потенциала у руководителей, а также специалистов аудиторской компании. В диагностике руководителей приняли участие директор и зам. директора предприятия. В диагностике специалистов приняли участие 3 человека в возрасте 27–30 лет, в том числе 2 мужчин (66,7%) и 1 чел. – женщина (33,3%). Важно заметить, что участие в исследовании было анонимным (в этом случае указывались только пол и возраст испытуемого); после обработки данных результаты были доведены до сведения каждого участника диагностики; все методики проводились в один день, что позволяло исключить влияние временных ситуационных факторов.

Диагностика руководителей на использование властных полномочий в их работе посредством тестирования показала, что у них преобладает «хорошая власть» (предоставляет человеку возможность достичь своих целей, самоутвердиться, заявить о себе достаточному кругу людей), на долю ее приходится от 43,7% (зам. директора) до 46,8% (директор) от общего счета. Проявляется средняя степень зависимости от власти («злая» власть), когда человек уже не может жить без власти, без господства над другими людьми). Ниже средней степени проявления зависимость от подчиненных («плохая» власть). Она ставит челове-

ка в зависимости от других людей, его подчиненных, что делает его враждебным по отношению к ним и вечно обеспокоенным за их действия) – 17,7%-21,1% (рисунок 1).

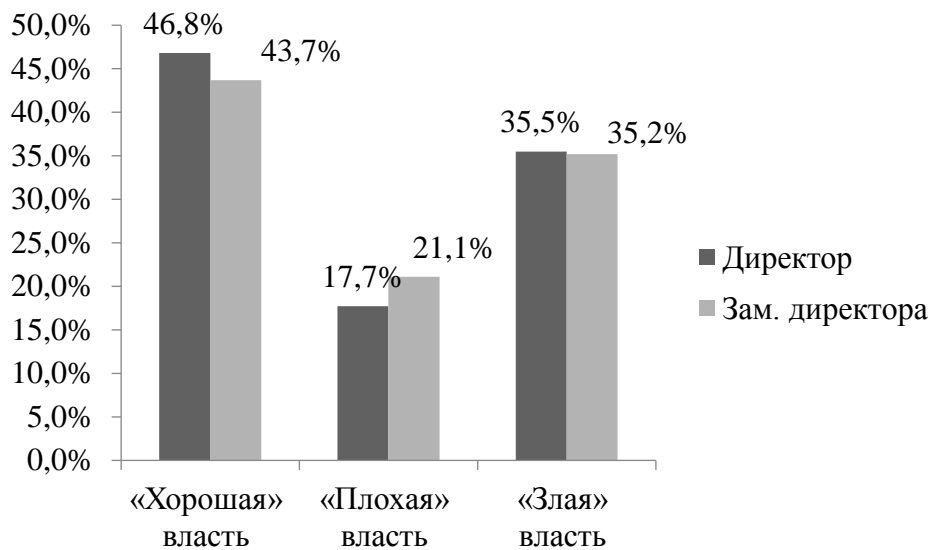


Рис. 1. Соотношение проявления характера власти руководителей

Также проведена оценка (тест) источников власти у руководителей аудиторской компании, т.е. причины, по которым им подчиняются работники. У руководителей аудиторской компании власть в большей степени основана на информированности (13–15 баллов), она базируется на уважении к ним как к эксперту (12 баллов) и на хорошем отношении людей к ним (10–12 баллов). Также власть руководителей предприятия – формальное олицетворение их личного авторитета (11–13 баллов), власть осуществляется посредством системы поощрений (9–12 баллов) и наказаний подчиненных (6–10 баллов).

Основа руководства на предприятии – умение влиять на подчиненных, окружающих, умение повести людей за собой через убеждение и участие. Для выявления данной черты характера у руководителей аудиторской компании им был предложен тест. Результат тестирования показал, что директор и зам. директора набрали менее 35 баллов, т.е. они часто бывают, правы, убедить окружающих им удается не всегда.

Оценка способности руководителей аудиторской компании быть лидером выявила их персональные психологические качества, способствующие претендовать на роль реального лидера (рисунок 2).

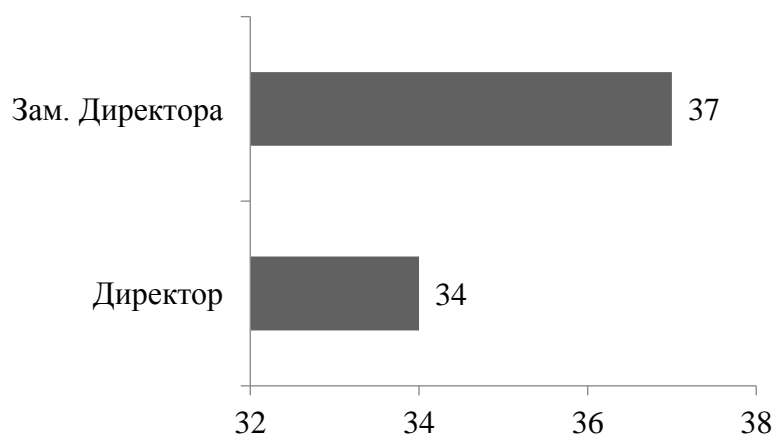


Рис. 2. Результаты теста на склонность к лидерству, баллы

Результаты проведенного анализа выявили среднюю степень (от 26 до 35 баллов) склонности к лидерству у директора и высокую степень выраженности качеств лидерства (от 36 до 40 баллов) у заместителя директора предприятия. Таким образом, персональные психологические качества руководителей аудиторской компании способствуют тому, чтобы они претендовали на роль реального лидера.

Тест «Вы – харизматичный лидер?» показал, что руководители аудиторской компании не обладают задатками харизматического лидерства, они представляют более традиционные виды деятельности менеджера или то, что называется трансакционным руководством. Тест «Эмоциональный интеллект» (по Р. Дафту) выявил не только общий уровень эмоционального интеллекта руководителей компании, но и его составляющие: самосознание, владение собой, социальное сознание, менеджмент взаимоотношений (таблица 1).

Таблица 1

Результаты тестирования на определение уровня эмоционального интеллекта и его компонентов у руководителей

| Показатели | Директор | Зам. директора |
|-----------------------------------------|----------|----------------|
| Общий уровень эмоционального интеллекта | 50 | 56 |
| Самосознание | 12 | 15 |

| | | |
|----------------------------|----|----|
| Владение собой | 8 | 10 |
| Социальное сознание | 10 | 14 |
| Менеджмент взаимоотношений | 9 | 13 |

Руководители предприятия набрали более 50 баллов по результатам теста и попали в градацию 50–80 баллов, что говорит о наличии прочного фундамента для развития эмоционального интеллекта и задатков лидера [4, с.71]. У директора предприятия такие компоненты эмоционального интеллекта как владение собой (8 баллов) и менеджмент взаимоотношений (9 баллов) находятся на низком уровне. Зам. директора имеет средний уровень развития всех компонентов эмоционального интеллекта.

Произведено измерение отдельных качеств трудового потенциала и эмоционального интеллекта у руководителей аудиторской компании, которые позволяют составить портрет лидера. Тест на проверку физического здоровья показал, что директору стоило бы больше заниматься физическими упражнениями, а зам. директора в достаточной степени активен и придерживается разумного подхода к вопросам сохранения физической формы. Тест на определение типа личности показал, что у директора предприятия интуиция преобладает над ощущениями, а мышление над чувствами (рисунок 3).

| | Директор | | Зам. директора |
|----------------------------------------|------------------------|----------------------------------------|------------------------|
| Сенсорный (реалистичный) 2 балла | Интуитивный 3 балла | Сенсорный (реалистичный) 3 балла | Интуитивный 2 балла |
| Мыслительный 3 балла | Чувствующий 2 балла | Мыслительный 3 балла | Чувствующий 2 балла |

Рис. 3. Определение типа личности руководителей

(на основе типологии И. Майерс – К. Бриггс)

У зам. директора преобладает ощущение над интуицией и мышления над чувствами. Уровень самооценки и стрессоустойчивости у руководителей аудиторской компании средний. Диагностики уровня развития эмпатичных тенденций (по А. Меграбяну) свидетельствуют о низкой реализации возможностей у руководителей достигать успеха в деятельности «человек-человек» (таблица 2).

Значение уровней развития эмпатии у руководителей аудиторской компании

| Значение результата К и уровень развития эмпатии | Директор | Зам. директора |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
| Субъективный показатель уровня развития эмпатии (К ₁) | 21 | 32 |
| Классификация уровня развития эмпатии | Средний уровень с тенденцией к низкому | Средний уровень |
| Объективный показатель уровня развития эмпатии (К ₂) | 16 | 30 |
| Классификация уровня развития эмпатии | Низкий уровень | Средний уровень |

Исследование коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) у руководителей аудиторской компании проводилось одновременно – группой, потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Креативный потенциал личности руководителей не проявляется, а основными методами управления выступают авторитарный (63% – директор) и демократический (76% – зам. директора).

Для определения стиля лидерства был проведен анализ параметров с использованием решетки Блейка – Моутона [5, с. 48]. Директор аудиторской компании использует стиль руководства авторитет – подчинение. Он очень заботится об эффективности выполняемой работы, но обращает мало внимания на моральный настрой подчиненных. Заместитель директора использует стиль производственно-социальное управление, при котором он достигает приемлемого качества выполнения заданий, находя баланс эффективности и хорошего морального настроения. Эта позиция характеризует его как заботящегося руководителя о коллективе.

Удовлетворенность содержанием и характером работы занимает центральное место при оценке лидерского потенциала руководителей. Анкетирование персонала показало, что психологический климат, внимание к карьере, мотивация и общение имеют низкий уровень оценки.

Проведен качественный анализ эффективности руководства в аудиторской компании, который свидетельствует об удовлетворительном уровне эффективности управленческого потенциала. Количественная оценка эффективности

управленческого потенциала в аудиторской компании основывается на сопоставлении затрат на менеджмент с полученными результатами (таблица 3).

Таблица 3

Оценка эффективности уровня управленческого потенциала
в аудиторской компании

| Показатели | 2019 г. | 2022 г. |
|----------------------------------------------------------|---------|---------|
| Денежная выручка от реализации услуг, млн. тенге | 85,9 | 97,1 |
| Стоимость основных средств, млн. тенге | 1,7 | 1,9 |
| Прибыль от реализации услуг, млн. тенге | 23,8 | 24,2 |
| Среднесписочная численность рабочих, чел | 5 | 5 |
| Среднесписочная численность руководителей и специалистов | 2 | 2 |
| Приходится на 1 работника управления, тыс. тенге: | | |
| стоимости реализованных услуг | 42950 | 48550 |
| прибыли | 11900 | 12100 |
| стоимости основных средств | 850 | 950 |
| численности специалистов, чел | 1,5 | 1,5 |
| Коэффициент эффективности управления | 16,2 | 16,3 |

Рассчитанные показатели за анализируемый период свидетельствуют о повышении уровня эффективности управленческого потенциала в аудиторской компании: стоимость реализованных услуг в расчете на 1 работника управления увеличилась на 13,0%, величина прибыли на 1 управленца – на 1,7%, а коэффициент эффективности управления увеличился на 0,1 пункта.

Комплексная оценка эффективности управления ($K_{\text{эу}}$) в аудиторской компании, выраженная через интегральный показатель за 2022 г. составила 106,6%, т.е. эффективность управленческого потенциала повысилась на 6,6% по сравнению с 2019 г.

Проведенный анализ формирования и сложившегося уровня реализации власти, влияния, а также развития лидерского потенциала руководителей в аудиторской компании позволил выявить их сильные и слабые стороны.

Представленные положительные и отрицательные характеристики власти и влияния на предприятии свидетельствуют об отсутствии баланса власти, зависимости руководителей от подчиненных, слабом влиянии на исполнителей путем убеждения и участия (привлечения), использовании в управлении персо-

налом традиционных форм власти и влияния без учета изменений факторов внутренней и внешней среды предприятия.

Выделенные слабые стороны лидерского потенциала руководителей аудиторской компании отражают проблемы его развития. Во-первых, проведенный анализ показал, что лидер коллектива и лидер организации – это не одно лицо. Во-вторых, проблемы, связанные с развитием лидерского потенциала носят не только личностный, но и организационно-управленческий характер: стили и методы руководства и управления, отсутствие программы развития лидерского потенциала, низкий уровень организационной культуры и командной работы на предприятии, техники и технологии управления персоналом, не достаточный уровень эффективности управленческого потенциала.

На заключительном этапе диагностического анализа проблем реализации власти, влияния и лидерства в аудиторской компании обобщим информацию о «критических точках», которые свидетельствуют о препятствиях в повышении эффективности их использования. Это связано с проблемами целостности личности и организационно-управленческого характера.

Список литературы

1. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е.В. Селезнева. – М.: Юрайт, 2023. – 429 с.
2. Савинова С.Ю. Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для вузов / С.Ю. Савинова, Е.Н. Васильева. – М.: Юрайт, 2023. – 280 с.
3. Колесникова И.А. Оценка лидерского потенциала руководителя организации / И.А. Колесникова, И.Н. Лилиенталь // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2020. – №2. – С. 59–62. EDN GSQQOU
4. Спивак В.А. Лидерство. Практикум: учебное пособие для вузов / В.А. Спивак. – М.: Юрайт, 2023. – 361 с.
5. Карпова Е.А. Лидерский потенциал: представления и восприятие реальности / Е.А. Карпова // Вестник факультета управления СПбГЭУ. – 2019. – №6. – С. 48–60. – EDN CFPMJH