

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ

Гнатюк С. Н.

УО «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»
г. Могилев, Республика Беларусь

Важным фактором устойчивого развития предприятия является эффективная работа менеджера по формированию благоприятных условий для достижения предприятием поставленных целей. Результаты исследования эффективности труда менеджеров предприятий показывают, что эмоциональное переживание менеджерами итогов собственной деятельности формирует положительное отношение к себе и своим достижениям, чувство самоуважения, уменьшает напряженность, повышает эмоциональную устойчивость к различным стрессовым условиям труда. Для белорусских менеджеров характерен достаточно высокий эмоциональный интеллект (распознавание эмоций и понимание намерений других людей, управление собственными эмоциями и состояниями, оказание влияния на эмоции и состояния окружающих характерно для каждого пятого).

Для менеджера важна реализация функций когнитивного компонента, т. к. она обуславливает их способность переключать внимание с решения одной проблемы на другую, умение быстро оценивать ситуацию, принимать решения в соответствии с профессиональными знаниями и опытом. Нестандартный подход в мышлении и поведении ко всему, постоянное осознание и творческое развитие своего опыта, инновации и моделирование на основе интегрального подхода и нелинейных решений характерен для 18,2 %, а оперативное переключение с одной мысли на другую, обдумывание нескольких идей и задач одновременно – 19,4 % опрошенных.

Исследование показало, чем более высокую степень развития человеческого капитала (компетенций) имеют менеджеры, тем более продуктивно организуют работу с подчиненными сотрудниками. Выявлена положительная зависимость между наличием развитых компетенций у менеджеров и объемом невыполнения задач их подчиненных. Так, 77 % респондентов указали объем невыполненных задач подчиненными менее 10 %. Такой результат обоснован тем, что все исследуемые компетенции менеджеров положительно влияют на объем выполнения задач подчиненными: чем выше степень реализации компе-

тенций у менеджера, тем меньше потерь при выполнении задачи подчиненными.

Белорусские менеджеры в рамках выполнения своих функциональных обязанностей расходуют 19,7 % своего рабочего времени на аналитику показателей работы подразделения, подготовку отчетов, заполнение документов. Затраты рабочего времени менеджеров на распределение работы между подчиненными, организацию и контроль выполнения работы подчиненными составляют 12,6 %. При этом 26,1 % менеджеров отмечают зависимость своего поведения от принятых в организации правил и технологии выполнения работы.

Вместе с тем стиль руководства менеджеров характеризуется достаточно высокой степенью недоверия к качеству работы своих сотрудников: 29 % опрошенных считает, что руководитель должен отвечать за все сам, 26 % опрошенных утверждает, что постоянно контролирует деятельность своих подчиненных. В то же время данные свидетельствуют о том, что для большинства предприятий характерен высокий уровень контроля деятельности менеджеров со стороны руководства: только 44,4 % опрошенных могут контролировать свое рабочее время.

Оценка и анализ факторов, влияющих на стиль работы менеджеров, показали высокую роль такого фактора, как усилия по нейтрализации факторов, негативно влияющих на мотивацию подчиненных, что свидетельствует об усилиях менеджеров формировать благоприятные условия для труда, увеличивая тем самым социальный капитал предприятия, эффективность функционирования.

Менеджеры, которые дают свободу в принятии решений своим подчиненным и тем самым делегируют контрольные полномочия своим подчиненным, имеют самый высокий уровень компетенций. Такой метод контроля подтвердили 28 % респондентов.

Результаты исследования свидетельствуют об отсутствии у основной массы менеджеров базового управленческого образования. Поэтому большинство менеджеров не владеют в полной мере такими компетенциями, как комплексное многоуровневое решение проблем, управление людьми, суждение и принятие решений, умение вести переговоры, креативность и когнитивная гибкость. При этом только 41,5 % опрошенных регулярно просматривают литературу по вопросам управления и 40,7 % читают хотя бы несколько публикаций в год.

Таким образом, можно сделать вывод, что повышение уровня человеческого капитала, профессиональных компетенций менеджеров является важнейшим резервом роста эффективности их труда.