

Д. Потокская

ГЕТЕРОГЕННЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ТИП УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Современный мир постоянно изменяется. Об этом можно судить по всеобщему признанию того, что темпы перемен непрерывно увеличиваются. Каждый день различные некогда успешные компании выходят из своих сфер, поскольку не сумели адаптироваться к переменам или приспособивались к ним слишком медленно.

В этой связи современным руководителям приходится управлять всеми изменениями и тем хаосом в бизнесе, который они приносят. Все это заставляет искать наиболее выгодный и актуальный стиль управления, который бы соответствовал сложившейся ситуации, особенностям компании и возможностям сотрудников.

Полиаспектное исследование эффективности гетерогенного стиля управления, а также его влияния на успешное функционирование организации реализовывалось на примере компании ООО «Ветзообазар», которая является сетью зоомагазинов и ветеринарных аптек в Беларуси.

С целью исследования типа корпоративной культуры в организации было проведено экспериментальное анкетирование. Сотрудникам были предложены опросники К. Камерона и Р. Куинна, а также опросник Ч. Ханди. По

результатам первого анкетирования было установлено, что преобладающими типами организационной культуры являются клановая и рыночная. На основании результатов второго анкетирования были выявлены такие преобладающие типы, как культура задачи и культура роли, которые коррелируют с рыночной и иерархической культурой соответственно.

Для определения используемого стиля руководства в организации «Ветзообазар» работникам был предложен опросник В. П. Захарова и А. Л. Журавлева. По результатам было выявлено, что рядовые работники видят своего руководителя как демократа, когда руководители отделов оценили директора как авторитарного управленца.

Учитывая результаты проведенного исследования, можно сделать вывод, что демократический стиль управления, используемый руководителем данной организации, коррелирует с клановой организационной культурой, которая является желаемой. Авторитарный стиль руководства, в свою очередь, выгодно сочетается с рыночным и иерархическим типами корпоративной культуры, находящими свое отражение в организационной культуре «Ветзообазар». При этом не всегда руководители умеют выгодно, исходя из сложившихся условий, использовать нужный стиль управления, что все же свидетельствует о необходимости введения некоторых изменений в процесс управления.

Подводя итоги данного исследования, отметим, что организация «Ветзообазар» стремится к использованию гетерогенного стиля управления, который является оптимальным выбором для эффективного управления компанией. При этом многие меры воздействия на сотрудников традиционны и недостаточны, это говорит о том, что данной организации необходимы рекомендации по совершенствованию системы управления, а также корпоративной культуры. Предложенные нами рекомендации адресованы непосредственно директору, руководителям отделов. Кроме того, они касаются сотрудников «Ветзообазар», а также ориентированы на совершенствование организационной культуры компании в целом.