



ИССЛЕДОВАНИЕ UNITY

«Руководитель – работа мечты?»

более **20** лет

Объединяя людей, мы развиваем ваш бизнес



ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

Цель:

- Определить, какие факторы способствуют успешному взаимодействию руководителей и сотрудников.
- Выявить, как оценивают сотрудники текущую коммуникацию со своим непосредственным руководителем.
- Проанализировать основные преимущества и недостатки в работе руководителя: по мнению респондентов, имевших опыт работы на руководящей должности, а также тех, кто не имел такого опыта.

Аудитория:

674 респондента

География:

Россия

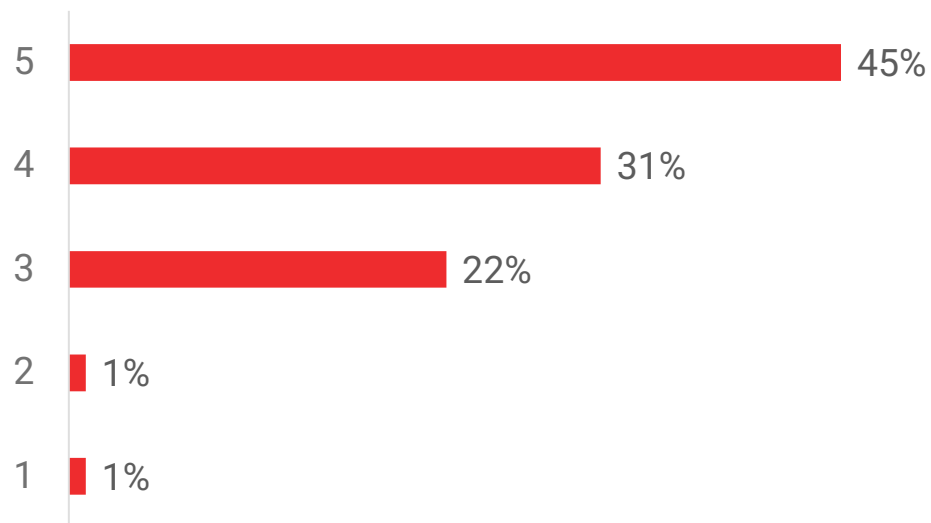
Метод исследования:

Количественный опрос по электронной почте

Время проведения:

II квартал, 2022

Как сотрудники оценивают текущую коммуникацию со своим непосредственным руководителем?



5 – полностью довольны взаимодействием со своим руководителем

1 – в настоящее время невозможно найти общий язык с руководителем

89% сотрудников отметили, что с начала 2022 года их взаимоотношения с руководителем не претерпели каких-либо изменений.

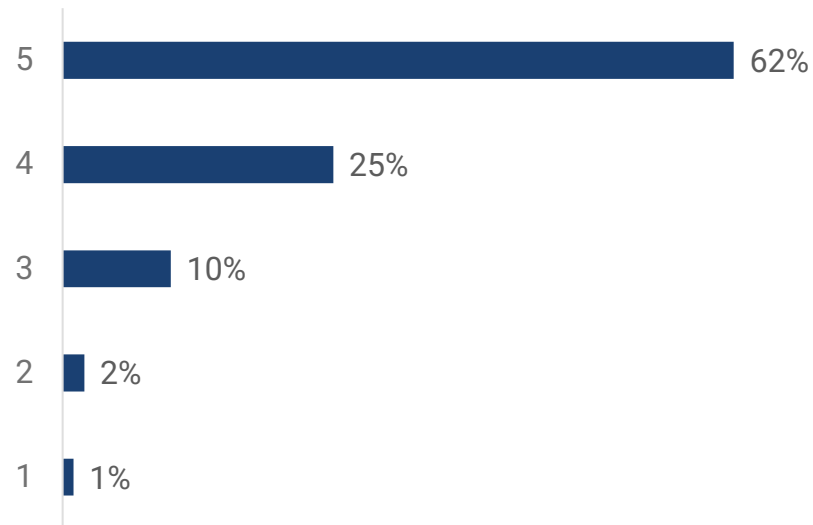
Комментарии респондентов:

- Руководитель прислушивается к идеям и предложениям.
- Есть доверие со стороны руководителя, отсутствует мелочный контроль.
- Нравится, что руководитель лояльно относится к своим подчинённым, понимает, что не ошибается тот, кто не работает.

- Иногда не хватает обратной связи от руководителя.
- Нечеткая постановка задач, неумение расставить и обозначить приоритеты.
- Не нравится отсутствие желания у руководства брать ответственность за свои решения. Не отстаивает интересы отдела.
- Не понимает специфику работы отдела.

Как оценивают сотрудники, занимавшие/занимающие руководящую должность, данный опыт?

62% респондентов, получивших опыт работы на руководящей должности, чувствуют себя комфортно в роли руководителя, несмотря на имеющиеся сложности.



5 – хот ели бы и в дальнейшем занимат ь руководящую должность

1 – счит ают , чт о данный опыт был негат ивным и не хот ели бы в дальнейшем его повт орят ь

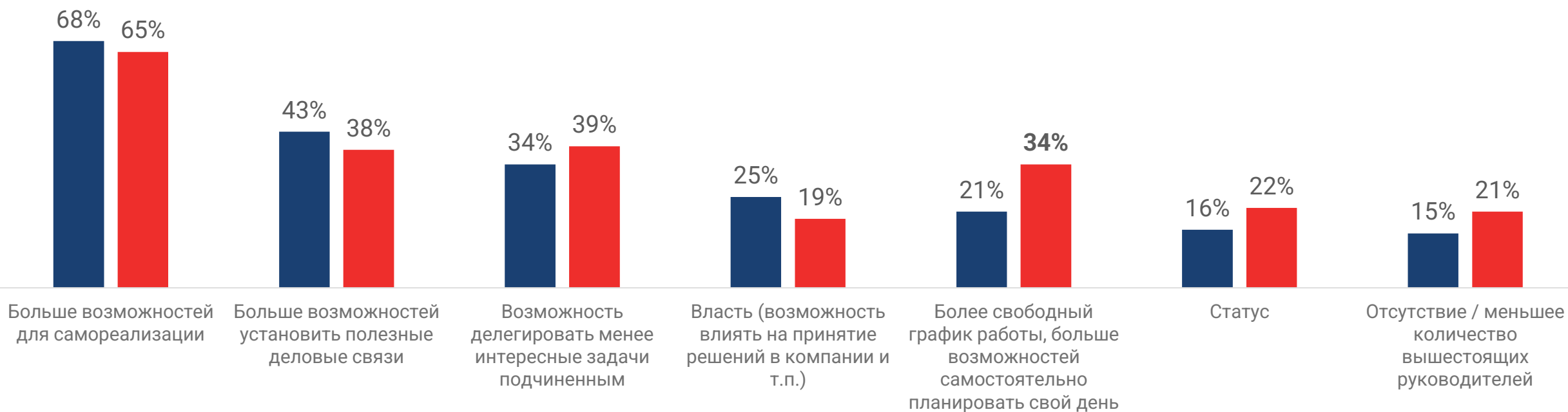
Комментарии респондентов:

- Работа руководителем - это творческая, многосторонняя деятельность, позволяющая получить колоссальный опыт и знания.
- Ответственность и реальное влияние на бизнес очень мотивируют.
- Интересно, но трудно. Нужно уметь вдохновлять, чувствовать настроение и пытаться заинтересовать сотрудников даже самой скучной и неинтересной, на первый взгляд, работой.
- Как правило, трудно собрать квалифицированную и мотивированную команду для реализации планов.
- Большая удача, если подберется команда в подчинении, которая будет разделять убеждения руководителя.
- Порой на принятие решений уходит много времени и нервов.

Основные преимущества в работе руководителя*

■ Мнение руководителей

■ Мнение сотрудников



* Помимо финансовой составляющей

Хотят ли сотрудники, не занимавшие руководящую должность, в дальнейшем получить этот опыт?

Каждый пятый сотрудник не стремится в дальнейшем стать руководителем.



Комментарии респондентов:

- Есть желание научиться создавать такие условия, в которых команда людей сможет создавать проекты, реализовывать их и хорошо на этом зарабатывать.
- Руководство группой - это признание опыта, навыков или лидерских качеств.
- Получать новый опыт всегда интересно.
- Не исключаю такой возможности, опыт позволяет, но это не было бы основной целью смены места.
- Комфортнее чувствую себя в роли хорошего сотрудника, но не в роли руководителя.
- Не хочу нести ответственность за ошибки подчиненных.
- К сожалению, не имею «организаторской жилки».

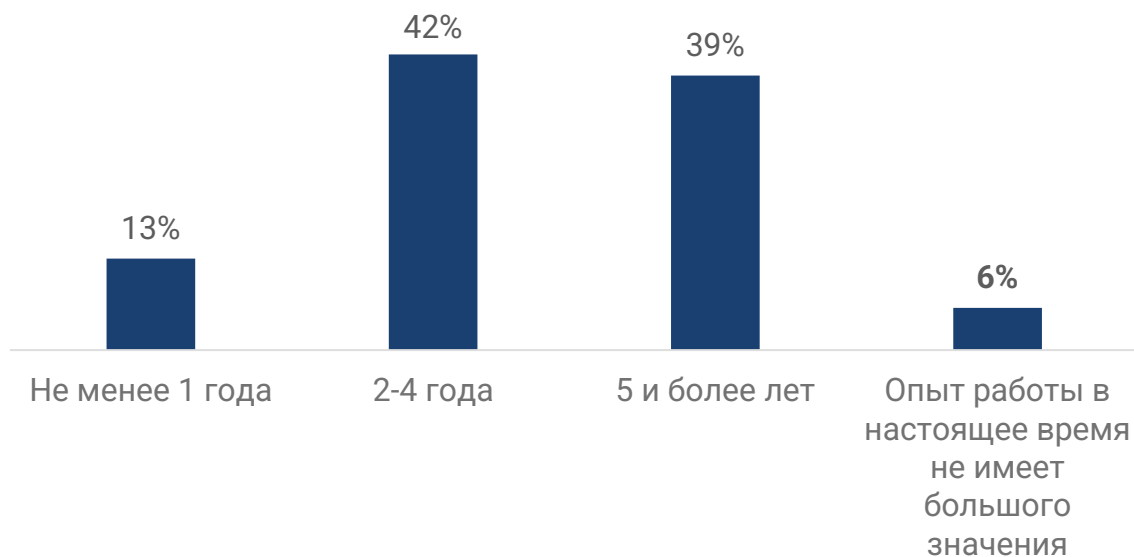
Основные недостатки в работе руководителя



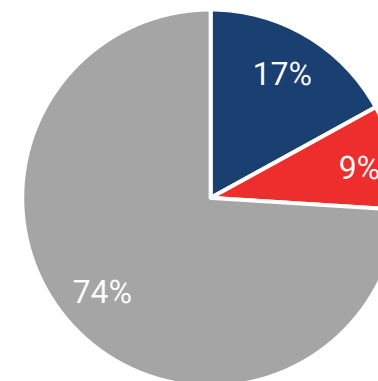
Портрет идеального руководителя

- По мнению 81% респондентов, руководитель должен обладать опытом работы не менее 2 лет.
- Для 74% сотрудников возраст руководителя не имеет значения.

Какой опыт работы должен быть получен перед тем, как стать руководителем?



Оптимальный возраст руководителя



- Руководитель должен быть старше большинства сотрудников
- Руководитель должен быть примерно того же возраста, что и большинство сотрудников
- Возраст не имеет значения



Качества идеального руководителя, по мнению сотрудников

Вежливость Энтузиазм

Мудрость Находчивость Упорство

ОПТИМИЗМ АДЕКВАТНОСТЬ ХАРИЗМА

Ответственность Аналитический склад ума

Самообладание Сильные лидерские качества

Терпение Решительность Широкий кругозор

Стрессоустойчивость Хорошая память Трудолюбие

Стратегическое мышление Здравомыслие Ответственность

Что способствует гармоничному взаимодействию руководителя с подчиненными?

Мнение подчиненных

- Справедливое отношение к подчиненным, умение воспринимать их как профессионалов своего дела.
- Понимание руководителем обязанностей подчиненных, открытость для обсуждения рабочих вопросов, профессионализм.
- Умение чётко ставить задачи, быть авторитетом для других.
- Уважительное отношение к труду подчинённых.
- Умение выслушать подчиненных и считаться с их мнением.
- Честность.
- Принятие подчиненными руководителя «as he is» (таким, какой он есть).

Мнение руководителей

- Последовательность в принятых решениях.
- Давать подчиненным чувство сопричастности к общему делу.
- Понимание целей бизнеса и целей каждого из команды, умение их соединить.
- Уважение к сотрудникам.
- Соблюдение субординации, правильной дистанции с сотрудниками.
- Умение признавать чужие победы.
- Наличие собственного опыта и умение его передать.
- Умение создать атмосферу заинтересованности и драйва.
- Понимание процессов и грамотное распределение задач.
- Умение найти подход к каждому подчиненному.
- Увлеченность и заинтересованность руководителя своим делом.



Что неприемлемо в поведении руководителя?

Мнение подчиненных

- Неуважительное или предвзятое отношение к подчинённым, «кумовство».
- Некомпетентность, недисциплинированность.
- Грубость и хамство по отношению к своим подчинённым.
- Высокомерие.
- Неумение признавать ошибки.
- Агрессивное поведение по отношению к подчиненным.
- Неправильное распределение обязанностей.
- Поощрение неэтичных поступков в коллективе, неуважение личных границ.
- Навязывание своего стиля жизни или токсичных установок.

Мнение руководителей

- Постановка заведомо невыполнимых целей и задач.
- Семейное отношение с сотрудниками.
- Отсутствие такта. Подавление инициатив. Боязнь конкуренции.
- Невыполнение достигнутых договоренностей без объяснения причин.
- Непоследовательность.
- Безответственность.
- Некомпетентность в работе.
- Нерешительность. Излишняя мягкость.
- Постоянное давление на сотрудников, намеренное создание стрессовых ситуаций.
- Отрешенность от коллектива.
- Неспособность отстаивать свою позицию перед вышестоящими руководителями.
- Перекалывание ответственности на сотрудников, неумение принимать решения в критических ситуациях.
- Неумение найти компромисс в спорных ситуациях.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

www.unity.ru