

Сурав Моганті

Індивідуальне залучення працівників до робочого процесу чи співробітництво між членами колективу: аналіз стратегій лідерства на ринку Великобританії

Лідерство можна визначити як здатність індивіда керувати іншими людьми, командами чи організаціями. Існує безліч теорій, пов'язаних із цією темою, зокрема характеристики лідерів, ситуативні комунікації, цілі, продуктивність, авторитет, бачення та місія, шарм і присутність духу. Основними видами залучення працівників, обговорюваними в статті, є індивідуальне залучення працівників до робочого процесу та партнерські відносини між членами колективу на підприємствах Великобританії. Стаття здебільшого спрямована на вивчення думок співробітників і керівників щодо різних стратегій лідерства, мета яких – управління персоналом у багатонаціональних компаніях, розташованих у Великобританії. Для з'ясування впливу двох різних стратегій лідерства, націлених на ефективне управління персоналом – індивідуальне залучення працівників та співробітництво між членами колективу – використано описовий і дедуктивний методи. Згідно з отриманими результатами, працівники та лідери переконані, що індивідуальне залучення веде до більш ефективного управління персоналом.

Ключові слова: ефективне залучення працівників, управління персоналом, багатонаціональні компанії, стратегії лідерства, ринок Великобританії

Класифікація JEL: M10, M19



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

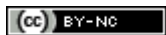
Сурав Моханти

Индивидуальная вовлеченность сотрудников в рабочий процесс или сотрудничество между членами коллектива: анализ стратегий лидерства на рынке Великобритании

Лидерство можно определить как способность индивида руководить другими людьми, командами или организациями. Существует множество связанных с этой темой теорий, в частности характеристики лидеров, ситуативные коммуникации, цели, продуктивность, авторитет, видение и миссия, обаяние и присутствие духа. Основными видами вовлеченности, обсуждаемыми в статье, являются индивидуальная вовлеченность сотрудников в рабочий процесс и партнерские отношения между членами коллектива на предприятиях Великобритании. Статья главным образом нацелена на изучение мнений сотрудников и руководителей относительно разных стратегий лидерства, цель которых – управление персоналом в многонациональных компаниях, расположенных в Великобритании. Для определения влияния двух разных стратегий лидерства, нацеленных на эффективное управление персоналом – индивидуальная вовлеченность сотрудников и сотрудничество между членами коллектива – использованы описательный и дедуктивный методы. Согласно полученным результатам, сотрудники и лидеры убеждены, что индивидуальная вовлеченность ведет к более эффективному управлению персоналом.

Ключевые слова: эффективная вовлеченность сотрудников, управление персоналом, многонациональные компании, стратегии лидерства, рынок Великобритании

Классификация JEL: M10, M19



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.