

Деві Сусіта, І. Кетут Р. Судіардіта, Бушармейді Бушармейді, Імманоель Гунаван Хутаджуду, Річард Сурунган Хутаджуду

Вплив нових стилів керівництва на ефективність роботи співробітників в автомобільній промисловості Індонезії

Організації почали адаптуватися до моделей віддаленої роботи на початку пандемії, а управління людськими ресурсами стикається з новими проблемами при адаптації до цих змін. Лідерство – це ключ до підтримки та підвищення ефективності роботи працівників. Отже, метою цього дослідження є пошук нових ефективних стилів керівництва для адаптації до ери нових умов роботи. У статті проаналізовано сприйняття співробітниками стилю лідерства (трансформаційного, лідерства-служіння та такого, що наділяє повноваженнями) і виміряно їхній вплив на ефективність роботи співробітників у поточних умовах. Опитування було проведено онлайн серед 387 співробітників, які пропрацювали щонайменше п'ять років і принаймні два роки працювали віртуально в автомобільній компанії в Індонезії, яка впровадила віртуальний режим роботи для більшості своїх співробітників. Потім дані були оброблені за допомогою SEM Amos 25.0. Далі, результати показали, що ефективність роботи співробітників залежить від двох найважливіших аспектів, ввічливості та спортивного духу, і на неї позитивно й безпосередньо впливає новий стиль керівництва. Це дослідження виявило новий ефективний стиль лідерства для віртуального лідерства в автомобільній промисловості із дев'ятьма вимірами: відкритість, орієнтація на розв'язання проблем, свобода на роботі, мотивація, що надихає, інтелектуальне стимулювання, індивідуальний розгляд, коучинг, спільне прийняття рішень і прояв турботи. Внесок цього дослідження для керівників організацій полягає в тому, що воно служить орієнтиром для функціональних лідерських компетенцій протягом нового періоду роботи та новим орієнтиром для науки про лідерство в управлінні людськими ресурсами.

Ключові слова: лідер, високоефективні співробітники, автомобільна промисловість, ера нових умов роботи, COVID-19

Класифікація JEL: M12, L62, O33



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.