Господин Директор или просто Михалыч?

25.05.2011

Какими в идеале должны быть взаимоотношения начальника с подчиненным? С одной стороны, большинство руководителей уверены, что рабочие отношения не стоит смешивать с личными. Но, с другой стороны, путь в бизнесе тернист и нелегок, и обходиться без людей, которым можно доверять, на этом пути нелегко. Как же сохранять хорошие рабочие отношения без фамильярности или вражды? Разобраться в этой запутанной ситуации вам помогут специалисты кадровой компании **Tom Hunt** – *старший партнер* ***Владимир ЯКУБА*** и ***Надежда КОБИНА***.

Устраиваясь на работу, мы начинаем играть определенную роль. И все наши роли различны в зависимости от должности и выполняемых обязанностей. Когда одна из сторон забывает о необходимости играть по правилам, переступает негласно обозначенную грань в отношениях, возникает конфликт. Руководитель и подчиненный изначально неравны, и разногласия между ними вполне возможны. Вопрос в том, как избежать этих разногласий, ведь работать в напряженной обстановке не хочется никому. Всегда приятнее идти на службу если не со светящимися от счастья глазами, то хотя бы с улыбкой.

Демократизация всех сфер общественной жизни выявила потребность в новом типе руководителя, который сочетал бы в себе сразу несколько ролей: организатора, аналитика и психолога-воспитателя. Чтобы руководить людьми, необходимо обладать и личным авторитетом, который еще нужно заслужить, в первую очередь, за счёт уважительного отношения к подчиненным. В межличностных отношениях на работе существуют общепринятые нормы и правила этикета. Их возникновение обусловлено необходимостью оформить поведение и взаимоотношения сотрудников в различных служебных ситуациях, с которыми приходится сталкиваться ежедневно. Эти правила предполагают стремление к сотрудничеству, взаимную вежливость, понимание и доброжелательность, внимательность и участие в отношении к окружающим. Знание правил служебного этикета и умение воспользоваться ими в необходимый момент важно для современного руководителя. В первую очередь это показывает его профессионализм и даёт возможность избегать конфликтов в ситуациях служебного неравенства.

**«Тыканье» «тыканью» рознь**
Культура внутриорганизационных отношений проявляется и в форме обращения, установившейся между руководителем и подчиненным. Снисходительное «ты» в устах начальника можно услышать достаточно часто. В некоторых компаниях это обычная практика, не вызывающая у сотрудников обиды. Более того, зачастую это обращение взаимно, и у подчиненных тоже есть право «тыкать» своему руководству, особенно, если весь коллектив достаточно молодой и разница в возрасте практически неощутима. Но если в силу субординации сотрудник не может обращаться к руководству на «ты», фамильярное отношение к нему начальника выглядит высокомерным и пренебрежительным.

Часто случается, что людей, занимающих разные ступени карьерной лестницы, в прошлом связывали неформальные отношения. Они могли сложиться во время совместной учебы или работы, поэтому между такими сотрудниками обращение на «ты» вполне привычно и естественно. Однако в глазах сослуживцев это может выглядеть как фамильярность, а неформальное обращение только к одному из сотрудников – как выражение особого расположения к «избранным», выделение «любимчиков». Дружба всегда сопряжена с особыми привилегиями, друзьям многое прощают. Но хороший начальник должен понимать, что одинаковое, равное отношение ко всем сотрудникам является не только выражением его воспитанности и тактичности, но и важным инструментом сохранения дисциплины в коллективе.
 **Испытание для дружбы**

Деловое партнерство между двумя хорошо знакомыми людьми – довольно распространенная ситуация в мире бизнеса. Друзья предпочитают открывать совместное дело с нуля, делясь друг с другом уже имеющимися идеями и связями. Такое сотрудничество, в некоторой степени, проще и надежнее – рядом всегда есть плечо, на которое можно опереться в случае рабочих невзгод. С другой стороны, совместный бизнес – настоящее испытание для дружбы, в течение которого она проходит и огонь, и воду. Зато те компаньоны, которые доберутся до медных труб и преодолеют их, могут с уверенностью сказать, что в выборе друга и партнера по бизнесу не ошиблись.

Другая проблема, являющаяся испытанием и для дружеских, и для служебных отношений – неуемное желание родственников и друзей воспользоваться выгодным знакомством и заполучить «теплое местечко». Зачастую уровень профессионализма сотрудника, принятого на работу по знакомству или протекции, можно выяснить лишь после трудоустройства. Отлично, если устроенный с вашей помощью человек соответствует запрашиваемым требованиям. В лице друга-подчиненного руководитель получает дополнительную поддержку в коллективе. Более того, сотрудник, находящийся в дружеских отношениях с начальником, вполне может взять на себя роль человека, отвечающего за продуктивную обратную связь между работниками и руководством. А если все-таки ваш протеже не оправдывает ожиданий, возникают сложности и в служебных, и в личных взаимоотношениях.

Таким образом, во всех ситуациях, возникающих в процессе служебной деятельности, руководитель должен проявлять себя как человек вежливый, уважающий себя и своих подчиненных, искренний и доброжелательный. В свою очередь, подчиненные должны усвоить основные правила служебного общения: быть вежливыми, выдержанными, исполнительными.
 **Пойми начальника своего**

С сослуживцами-друзьями мы вроде бы разобрались. А как себя вести, если босс вызывает прямо противоположные чувства? Здесь тоже есть свои негласные правила. Для того, чтобы проникнуться ненавистью к человеку, нам достаточно незначительной мелочи – детали в его личном образе или манере поведения. Гораздо сложнее почувствовать к нему симпатию.

Во-первых, нужно смириться с тем, что все мы – люди. И ваш вечно недовольный, кричащий начальник, как ни удивительно, тоже человек со своими проблемами и чувствами. Попытайтесь разобраться в причинах вашей антипатии. Для этого можно мысленно поставить себя на место вашего шефа, представить, как бы вы поступили на его месте. Конечно, повышение голоса на сотрудников нельзя оправдывать, это, по-крайней мере, непрофессионально. Но, вполне вероятно, вам станет понятна мотивация его поступков, и, как результат, он станет для вас чуточку милее.

Во-вторых, попытайтесь сфокусировать внимание на тех мелочах, которые могут по-человечески вас сблизить. Приглядитесь к своему начальнику, проявите больше понимания. Поищите в характере и привычках шефа то, в чем он хоть чуть-чуть похож на вас. Ведь друзей мы выбираем среди тех, у кого есть с нами что-то общее.

Совсем другое дело, если неприязнь у шефа вызываете именно вы. Это более чем неприятно. Что делать в таком случае? Если в вашей организации новое руководство, то, вероятно, вам дают понять, что нужно уйти. Часто бывает, что новый руководитель назначает на главные посты «своих» проверенных людей. В этом случае действительно придется сменить работу или должность. Если же вы вдруг впали в немилость у начальника, с которым раньше были в хороших отношениях, то вам необходимо добиться с ним беседы тет-а-тет и выяснить, в чем причина его неприязни. Масса конфликтов возникает из-за недоговоренности, поэтому вы должны быть точно уверены, что у вас с начальником одинаковое понимание ваших рабочих обязанностей.

Анализируя сложившуюся на работе ситуацию, попробуйте понять, действительно ли все так плохо в ваших отношениях с руководством? Возможно, вы бессознательно выбрали роль жалующейся и всем недовольной жертвы. Помните, профессионализм, четкое знание своих обязанностей, умение правильно выстроить и исполнить доставшуюся вам роль подчиненного – самая верная защита от безответственного или некомпетентного руководителя.
*Удачи!*

*Медиахолдинг «Пронто-Москва»*