

УДК 37.041

Неалова Є.О.<sup>1</sup>, Ємельяненко Є.О.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>студ. гр. БАД-311 НУ «Запорізька політехніка»

<sup>2</sup>канд. філос. н., доц. НУ «Запорізька політехніка»

## **ВІДНОШЕННЯ КЕРІВНИКА З ПІДЛЕГЛИМ: ПРОБЛЕМИ ТА ПОРАДИ**

Вибір місця роботи є важливим рішенням в житті кожної людини. Більшість з нас починає свій шлях в так зване доросле життя, влаштовуючись на неї. Ми присвячуємо праці багато часу. За статистикою, тривалість активного трудового стажу-40 років. Шляхом нехитрих обчислень можна з'ясувати, що 9,5 року життя ти витрачаєш, процюючи та намагаючись себе прогудувати. Природно, люди є істотами соціальними: ми прагнемо дружніх та позитивних взаємодій, так само як потребуємо їжі та води. Тому є сенс стверджувати, що чим кращі наші відносини на роботі, тим щасливішим і продуктивнішим буде наше життя.

Більше того, добрі стосунки дають нам свободу: замість того, щоб витратити час і енергію на подолання проблем, пов'язані з негативними відносинами, ми можемо, навпаки, зосередитись на можливостях. Хороші стосунки також часто необхідні для розвитку професійності та кар'єри. Зрештою, якщо ваш бос не довіряє вам, навряд чи він розгляне вашу кандидатуру, коли з'явиться нова вакансія. Загалом, ми всі хочемо працювати з людьми, з якими спілкуємось легко і із задоволенням.

Ідеальних людей та колективів не існує. Всі ми, люди, з різними характерами та темпераментами, у нас у всіх змінюється настрій, трапляються неприємні життєві ситуації, поганий настрій через які ми інколи, на жаль, переносимо на роботу. Психологія відносин на роботі надає увагу підпорядкуванню однієї людини іншій. Це непрості взаємини, що вимагають тонко відчувати, де грань, за яку переходити не можна. Аналіз відносин реальних колективів показує, що більша частина робочих конфліктів складається саме з таких протистоянь.

Для початку ви повинні зрозуміти чому дійшло до сварки. Хто винен? Це бос є «складною людиною» чи ви?

Уявімо, що саме бос є тим коренем зла. Він постійно висуває необґрунтовані претензії, завжди чимось незадоволений, ніколи не посміхається, має різкі зміни настрою. Вже давно відомі назви таких босів, як наприклад:

- а) «Чайка» – постійно з'являється та зникає, коли йому заманеться.
- б) «Пожежний» – показує своє обличчя тільки тоді, коли ситуація досягла кризових рівнів.
- в) «Дилетант» – постійно змінює вимоги, вимотуючи команду.

г) «Гаряча голова» – непередбачуваний гнів.

Що ж робити з таким керівником?

1. Пропускайте зауваження повз вуха. Звісно, слухати критику на свою адресу завжди неприємно. Але якщо шеф постійно висуває необґрунтовані претензії, то його можна лише пошкодувати, адже всередині він глибоко нещасна, невпевнена в собі людина, яка так само гостро незадоволена якістю свого життя, як вашою роботою.

2. Якщо шеф рідко посміхається. Завжди чимось незадоволений. Усвідомте вище написане та відчуйте співчуття до начальника. Його слова – це лише спосіб самоствердитись. Слухаємо їх лівим вухом, а через праве відпускаємо у вільне плавання.

3. Дотримуйтесь золоті середини. Не намагайтеся налагодити стосунки через надмірну балаканину, але також не бійтеся вступати з шефом у розмову. Почуйте себе впевнено у розмові з ним. Будьте досить сміливими, але й стриманими одночасно. Інакше ви ризикуєте набриднути.

4. Спостереження. Напевно, у шефа бувають періоди, коли він буває в хорошому настрої, а також часи, коли краще не наближатися. Намагайтеся логічно пов'язувати обставини з можливими відтінками його поведінки. Цього можна досягти методом регулярного спостереження за звичками та діями шефа.

5. «Правило дресированого кита». Не реагуйте на небажану поведінку начальника, але закріплюйте позитивною реакцією його бажану поведінку.

6. «Правило монастиря і статуту». Розмовляйте з начальником його мовою, а не вашою. Дотримуйтесь субординції.

Як же ж поводитись керівнику, який має «важкого підлеглого».

Тип працівників «а це не входить до моїх обов'язків» або «пліткар за спиною» – теж часто явище. Вирішення цієї проблеми найпростіше з усіх випадків – ви можете звільнити співробітника. Але якщо це не у вашій компетенції або все ж таки не хочеться втрачати кваліфікованого працівника, то потрібно «виправити» його недоліки.

Як правило, все вирішує фінансова мотивація. Якщо ви дійсно навантажете людину роботою, яка не входить до її обов'язків, то задумайтесь, чи не є ви героєм статті «Як коректно відмовити настирливому шефу?». Хоча трапляються випадки, коли співробітник міг би підстрахувати колектив і чимось допомогти, головне, щоб такі вказівки не були системою з боку боса.

Повідомте людині, що ви задоволені її роботою і хочете віддячити їй премією. Якщо ви часто вантажите співробітника додатковою роботою, то йдіть йому на поступки: відпустіть раніше з роботи, дайте відпустку у тих числах, у яких хоче. Іншими словами: чиніть по-людськи.

Якщо ви помітили плітки, можете самі розповісти співробітникам всю правду. Нехай знають офіційну версію, тоді «жовтопресна інформація» втратить інтерес. Натякніть в особистій бесіді, що не любите розмов за спиною і за це жорстко караєте.