

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДОЙ

Благополучное функционирование компании зависит от целого комплекса условий, среди которых можно выделить глобальные (конъюнктура рынка, наличие средств в обороте и уставном фонде, количество заказчиков) и условия, которые, на первый взгляд, не так значимы. К таковым можно отнести «микроклимат» в коллективе – взаимоотношения между членами профессиональной команды как одного уровня (подчиненный – подчиненный), так и различных (подчиненный – начальник).

Прямым либо косвенным изучением взаимоотношений между руководителем и профессиональной командой занималось множество психологов, экономистов, менеджеров. К примеру, А. Маслоу описал пирамиду, которая представляет собой классификацию потребностей, необходимых человеку для полного удовлетворения и изложенных в порядке их значимости. Д. Глик в своей книге «Эмоциональный лидер – путь к сердцам коллег» утверждает, что подчиненным надо давать возможность показать свои положительные качества и создавать такие условия работы, чтобы они чувствовали себя частью рабочего коллектива. А. Карпов в труде «Психология менеджмента» затрагивает эмоциональную сторону отношений руководителя с профессиональной командой. Он говорит, что руководитель должен уравнивать случившиеся события, а не завышать или занижать их эмоциональную оценку. Д. Дьюи считал, что сильнейшим стремлением, присущим человеку, является желание быть значимым. Нет более эффективного способа заставить индивида что-то сделать, как побудить его захотеть это сделать. Если сотрудник вынуждено работает, под угрозой увольнения, то это признак неправильно выстроенных эмоциональных взаимоотношений в коллективе. Такой побудитель к работе мало эффективен и чреват нежелательными последствиями.

Основная задача руководителя – координировать действия сотрудников. Нечёткое формулирование и изложение указаний порождает разногласия, а максимально понятные, структурированные указания значительно способствуют корректному выполнению поставленной задачи. Однако здесь не стоит забывать про возможность проявления инициативы работником. При проверке выполнения поставленных перед сотрудником задач возникает вопрос: применять критику или избегать её, ведь она неизбежно ущемляет самолюбие критикуемого, заставляет его оправдываться и защищаться. Но без акцентированного внимания к ошибкам не обойтись: критика в некоторых случаях побуждает к саморазвитию, стремлению доказать умение исправлять ошибки.

Критика тесно связана с дискуссией. Умение свободно дискуссировать облегчает совместную работу профессиональной команды. Выяснение причин наличия у оппонента иного мнения и умение привести веские объективные аргументы позволяет в некоторых случаях переубедить собеседника. Однако не во всех случаях уместно переубеждение. Умение выслушать и понять противоречивые точки зрения, сконцентрироваться на понимании другого человека и воздерживаться от высказывания собственных мыслей – одно из важнейших положительных качеств лидера.

Искусство общения и для лидера, и для любого руководителя – один из основных «инструментов» влияния. Чем качественней, эффективней само общение, тем больших результатов может достичь лидер или руководитель.

Гоцуцова Ю., Харченко К.
ХДАДМ

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ ПІДЛІТКІВ

Мета дослідження – виявити гендерні аспекти спілкування в підлітковому віці. Підліток – хлопець або дівчина, що перебуває в перехідному віці від дитинства до юності. Залежно від країни проживання вік підлітків – це вік між дитинством і дорослістю (від 12 до 18–19 років).

У цей період дуже важливі гендерні аспекти спілкування, адже в підлітковому віці формується особа і власне «Я». Це вік, коли людина пос-