

УДК 629.78

## ПСИХОЛОГИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ С ПОДЧИНЕННЫМИ

© Чинякова Е.В., Марихин С.В.

e-mail: alena.chinyakova@yandex.ru

*Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации,  
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Руководитель – профессия, которая должна включать в себя профессионала своего дела, а также психолога. Человек, занимающий руководящую должность, должен уметь предстать перед своими подчиненными в роли «военачальника», к нему обязательно должно сохраняться уважение, а также субординация. Проблема взаимодействия руководителей и подчиненных весьма актуальна для современной науки и практики. В центре внимания находятся вопросы эффективности управления, стиля руководства, авторитета руководителя, улучшения социально-психологического климата в коллективе.

Часто мы сталкиваемся с проблемой инертного состояния начальника. Он теряет интерес к своим подчиненным, а в свою очередь у подчинённых теряется интерес к работе, хотя они осознанно шли в эту специальность и им она была интересна. Все сводится к зарабатыванию денег. Работа в таких случаях выполняется все хуже и хуже. В коллективе начинает расти разлад и непонимание [1].

Как же решить такую проблему? Все лежит на плечах руководителя. Ведь человек может быть достаточно умным, но при этом пассивным с точки зрения воздействия на свою команду. По нашему мнению начальнику необходимо интересоваться жизнью своих подчиненных, наблюдать за ними, как они выполняют свою работу, спрашивать, что им нравится больше и стараться направить их по наиболее интересному пути. Руководитель должен уметь завладеть вниманием своей команды как в целом, так и по отдельности с каждым [2].

«Кнут и пряник» – всегда работает, но очень сложно найти тонкую грань между этими действиями. Начальник всегда должен наблюдать за своим коллективом. Если кто-то показал лучше результат чем обычно, руководителю следует обязательно отметить это, даже если это будет лишь на словах. Если инертный «босс» этого никак не отметит, то подобный хороший результат он возможно никогда и не увидит. Однако бывают и обратные ситуации: работник совершил ошибку (в работе, во взаимоотношениях в компании и т.д.). Важно жестко отметить, что было не так, как решить проблему. Важно показать строгость в этом вопросе. Но ни в коем случае не угнетать своего подчиненного из раза в раз, что является частой ошибкой начальника. Такими действиями он лишь зажмет своего подчиненного. А зажатый человек широко действовать не может. Во всех действиях руководящего лица должен наблюдаться баланс. Начальник должен чувствовать свое воздействие на подчиненного, точно осознавать, кто перед ним стоит и как допустимо с ним работать [3].

«Говорит загадками». Одним из важных моментов в рабочей деятельности и взаимоотношениях между начальством и подчиненными это прямота, точная информация, точно поставленная задача. Важно открыто демонстрировать свои намерения в рабочей деятельности, не бояться ошибок. Руководителю необходимо доверять работу и выстраивать доверительные отношения, уметь слушать и уметь услышать [4]. По моему мнению, нужно в момент построения задачи, точно ее

сформулировать, объяснить план ее выполнения, а также обсудить решение задачи. В случае исключения пояснений, возможно неправильное выполнение задания. А за этим следует недосказанность, непонимание и как результат напряженные отношения.

Многим доводилось управлять, и давалось это весьма неплохо. Руководитель понимает, что необходимо сделать в данный момент, основываясь на ощущениях и наблюдениях. Он знает, что нужно каждому в отдельности, и что нужно всем вместе. Установка себя лидером в группе это весьма ответственный шаг. Руководитель возлагает груз ответственности за работу, а также несет его за всех остальных. В момент неудачи ни в коем случае нельзя опускать руки! Нужно суметь поддержать, исправить какие-либо ошибки. Если наблюдалась усталость, то тут определяются четкие лимиты деятельности: «Мы выполняем сейчас вот это задание. Оно совсем легкое, и вы можете быть свободны». Здесь также звучит акцент на «легкое» [5]. Если коллектив требует отдых, то его следует обязательно дать, однако его продолжительность должна быть определена сразу. Работы было много, и не все могли выполнять каждый ее раздел, поэтому в такой момент важно оценить было возможности каждого, сформулировать задачу, пояснить ее для каждого конкретно. Надо было уметь давать ответственную задачу своей команде. Так руководитель показывает свое доверие им и их значимость в коллективе.

Таким образом, руководящему лицу важно наблюдать, оценивать, понимать, доверять и поддерживать своих работников. Уметь разговаривать, задавать определённые рамки свободы, в которых служащему было бы комфортно существовать с максимальной отдачей в рабочей деятельности. Начальнику важно настраивать каждого отдельного человека, находить рабочие качества или же их создавать. Уметь создавать благоприятную обстановку как вокруг себя, и своей деятельности, так и в своем отделе или группе.

### Библиографический список

1. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции Текст. : учебник для вузов / В. В. Музыченко. – М. : Издательский центр "Академия", 2018. – 528 с. – (Высшее профессиональное образование). – Библиогр.: с. 519.
2. Старобинский Э.Е. Основы менеджмента на коммерческой фирме Текст. : библиография / Э. Е. Старобинский. – М. : Бизнес -школа : Интел – Синтез, 2014. – 196 с. – Библиогр. : с.194
3. Спивак В.А. Организационное поведение Текст. : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100"Менеджмент организации", 062100"Управление персоналом" / В.А. Спивак. – М. : Эксмо , 2017. – 640 с.
4. Пищулов В.М. Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме Текст. : учебное пособие для студентов высших учебных заведений по специальности "Социально-культурный сервис и туризм" / В.М. Пищулов. – М. : Академия, 2017. – 238, 1. с. : ил. – (Высшее профессиональное образование. Туризм). – Библиогр.: с. 236.
5. Дизель П. М. Поведение человека в организации Текст. : учебное пособие / П. М. Дизель, У. Мак-Кинли Раньян ; пер. с англ. – М. : Фонд за экономическую грамотность, 2018. – 272 с.