

ПРЕЗИНТАЦИЯ НА ТЕМУ: Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем

Выполнил студент: Н.П. Капралова

Группа: № 09151

5 курс

Сургут. 2013г.

ТЕМА: Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем

- * Этику не следует рассматривать как простое увлечение или веяние моды. Закаленные в чрезвычайно агрессивной среде, морально-нравственные качества большинства управляющих значительно ниже, чем у представителей других профессий. При этом важно отметить, что от поступков менеджеров, от того, какие решения они принимают, часто зависят судьбы многих людей.
- * Подавляющее большинство сотрудников любой организации в той или иной степени считают своего руководителя «трудным». Как правило, некоторые претензии по выполнению руководящей роли имеются к каждому начальнику. При этом достаточно часто подчиненные считают своего руководителя «трудным» во всех проявлениях его специфической должностной роли.

Причины конфликтных отношений

- * Среди причин конфликтных отношений руководителя и подчиненного выделяют объективные и субъективные. Объективные причины конфликтов данного типа: субординационный характер отношений; высокая интенсивность взаимодействия; разбалансированность рабочего места; рассогласованность связей между рабочими местами в организации; сложность социальной и профессиональной адаптации ; недостаточная обеспеченность всем необходимым для выполнения управленческих решений.

Субординационный характер отношений

- * Многие авторы указывают, что в управленческой деятельности между руководителями и подчиненными имеются отношения субординации. Они характеризуются двумя сторонами — функциональной (официальной, формальной) и личностной (неофициальной, неформальной). Первая означает объективно существующую связь между людьми, когда одни группы людей направляют деятельность подчиненных, а последние выполняют указания. Личностное содержание отношений в этом звене «руководитель — подчиненный» зависит от индивидуально-психологических особенностей участников взаимодействия, их темпераментов, характеров, способностей, деловых и моральных качеств, а также симпатий и антипатий по отношению друг к другу.

Деятельность в системе «человек — человек»

- * Конфликтогенна по самой своей природе. Из четырех типов деятельности наиболее конфликтны профессии «человек — человек». Среди них имеются разновидности деятельности, конфликтогенные в силу особенностей взаимодействия. К ним относят педагогическую и воинскую деятельность, деятельность работников правоохранительных органов, сферы обслуживания и сферы руководства, где идет интенсивное взаимодействие людей в сочетании с решением сложных задач.

«Трудный» руководитель на примере парикмахерской «Лотос»

- * Руководитель – парикмахерской «Лотос» натура более заметная, чем остальные сотрудники, он практически постоянно находится под пристальным вниманием своего внешнего окружения. Поэтому отдельные результаты труда, проявления профессионального поведения, характера личных качеств, которые остались бы вне поля зрения применительно к сотруднику парикмахерской, для руководителя выступают на первый план и часто их негативное проявление (может быть даже не столь острое) ему не прощается. С одной стороны, руководитель предъявляет к себе повышенные требования, но с другой стороны, его оценка со стороны подчиненных сотрудников не всегда корректна и объективна.

РУКОВОДЯЩИЕ ФУНКЦИИ КОТОРЫЕ ИЗНАЧАЛЬНО ВЫЗЫВАЮТ У СОТРУДНИКОВ НЕГАТИВНУЮ РЕАКЦИЮ.

- * Выполнение руководителем такой общей функции управления, как регулирование производственного процесса, вызывает у подчиненных ощущение излишнего вмешательства в их текущую работу. Так как, именно они являются профессионалами в данной области. И сотрудники не всегда придают должное значение факторам, которые влияют на отклонения от заранее спланированного процесса. Руководитель отвечает за результат всей парикмахерской, поэтому он вынужден вмешиваться в ход выполнения работ.

Качества «трудного» руководителя

- * В данной ситуации, под качествами, определяющими «трудного» руководителя, следует понимать проявление непрофессионализма и некомпетентности в решении большинства вопросов, относящихся к полномочиям данного руководителя, а также незнание и пренебрежение этическими нормами поведения и взаимоотношений с коллегами по работе. Неумение руководителя подобрать кадры (так как он сам не является профессионалом в этой области), организовать выполнение работы, распределить обязанности между подчиненными, мотивировать их — эти и подобные недостатки в деятельности руководителя приводят к тому, что задачи, стоящие перед коллективом, выполняются неэффективно, с наименьшей выгодой. Это вызывает ответную негативную реакцию у руководителя, который собственные ошибки и недостатки списывает на сотрудников.

«ТРУДНЫЙ» РУКОВОДИТЕЛЬ — ЭТО МОЩНЫЙ ИСТОЧНИК «АНТИМОТИВАЦИИ».

- * Главной отправной точкой при этом должно стать осознание сотрудником того факта, что сложность во взаимоотношениях руководителя и подчиненного неизбежны. Поведение сотрудника не должно усугублять возникающих трудностей. Сам сотрудник не должен усиливать психологический дискомфорт от неприятных нюансов взаимоотношений с руководителем.

Руководитель имеет право на критику

- * Критический разбор деятельности подчиненных — это одна из его непростых функциональных обязанностей. Исходя из этого, подчиненным нужно чаще обращаться к принципам восприятия критики и стараться использовать их в своих взаимоотношениях с руководителем. Принципы восприятия критики помогают объективно и взвешенно оценить негативные моменты в собственной профессиональной деятельности, а также увидеть положительные элементы в критическом разборе своего труда и поведения.

«трудный» руководитель — это хорошая модель

- * Следует также помнить, что «трудный» руководитель — это хорошая модель для того, чтобы научиться разрешать разногласия, научиться управлять конфликтами на различных их стадиях. Многие хорошие руководители научились на примере плохих тому, как не надо руководить. Другими словами, «трудный» руководитель предоставляет сотруднику определенные возможности для профессионального и служебного развития, зачастую даже не осознавая этого. Человек должен использовать любую возможность для саморазвития, в том числе изучать ошибки других людей ради того, чтобы не допускать собственных.



*Спасибо за
внимание!