

Кравченко Марина Владимировна

старший преподаватель

Шпаковская Яна Александровна

студентка

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет

науки и технологий им. академика М.Ф. Решетнева»

г. Красноярск, Красноярский край

ДРУЖБА И ЛИЧНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОМАНДЕ КАК НАРУШЕНИЕ ВЕРТИКАЛИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы построения дружеских и личных отношений в команде, особенности «вертикальных» и «горизонтальных» взаимоотношений.*

***Ключевые слова:** личные отношения, дружба, общение, руководитель, подчиненный.*

Для того чтобы рассуждать на данную тему, необходимо понять, что же вообще представляют собой взаимоотношения в коллективе, какие взаимоотношения можно назвать «вертикальными», а какие «горизонтальными». Общение в трудовом коллективе – это сложный многогранный процесс, начинающийся с установления контактов и проходящий до развития взаимодействия. В основе такого общения лежит совместная трудовая деятельность людей, необходимость взаимодействия различных работников, взаимосвязи и взаимозависимости, возникающие в коллективе [1; 2].

В данном случае мы говорим об отношениях «по горизонтали». Это тип трудовых взаимоотношений между людьми, при котором они общаются как равные, вне зависимости от существующих иерархий, социальных статусов или достижений. В такое общение вовлечены работники одного статуса и положения. Но когда речь заходит об отношениях между начальником и подчиненным речь уже идет об управленческом общении. Управленческое общение – это общение, преследующее своей целью системное руководство людьми, т. е. формирование их

деятельности в определенно заданном направлении, поддержание и при необходимости корректировку заданного курса [3; 4]. К составляющим управленческого общения относят: приказы, распоряжения, указания, рекомендации, советы; обратную контрольную информацию, поступающую от подчиненных о выполнении задания; оценку руководителем выполнения поставленной задачи. В этом случае мы уже говорим об отношениях «по вертикале», представляющих собой отношение управления и подчинения [5; 6; 7].

Если с дружбой и личными отношениями в структуре «по горизонтали» все более или менее понятно. И многие авторы сходятся во мнениях, что неформальные дружеские взаимоотношения в коллективе между равными обладают огромным созидательным, творческим потенциалом, являются важнейшим фактором успешности организации. То с отношениями «по вертикали» все не так просто. И мнения исследователей данного вопроса расходятся [8; 9; 11]. Портал HeadHunter разместил результаты интересного опроса, который проводился среди 3,5 тысячи работников на тему дружбы между начальником и подчиненным. 45% подчиненных ответили уверенно, что дружба только положительно и благоприятно влияет на рабочий процесс. А вот начальники, уверенных в этом, набралось только 15%. При этом 46% руководителей вообще убеждены, что личные взаимоотношения с подчиненными окажут только негативное влияние на трудовой процесс и даже способны «развалить коллектив» [17]. Но дружба «по вертикали» – это палка о двух концах. Давайте для начала разберем, какие последствия кроются в таких отношениях для подчиненного. Естественно, здесь не обойдется без явных положительных аспектов, таких как [10]:

- для такого работника наверняка не будет предусмотрен испытательный период, можно спокойно и с уверенностью приступить к работе;
- карьерный рост такого сотрудника – дело тоже, скорее всего, решенное;
- отпуск можно выбирать в соответствии со своими пожеланиями;
- да и прогул вряд ли обернется увольнением;
- дополнительные привилегии;

– рабочие идеи такого сотрудника также будут приниматься более благосклонно [12; 13];

– в случае проблем с коллективом друг начальника всегда получит поддержку и надежный «тыл»;

– нужная информация, новости о компании будут получены из первых уст и в первых рядах [14];

– вопрос зарплаты и ее увеличения тоже, вероятнее всего, будет решен в пользу такого сотрудника.

Но не стоит думать, что дружба с начальником имеет только позитивные аспекты. Существует и ряд не очень приятных последствий таких взаимоотношений:

– необходимо быть готовым выполнять сверхурочную работу «по дружбе»;

– начальник наверняка очень доверяет такому сотруднику, а потому непременно возложит на него дополнительные обязательства;

– если финансовые дела фирмы идут не очень хорошо, то именно такие работники будут вынуждены терпеть задержки по зарплате;

– неприятие и зависть коллег – неотъемлемая часть дружбы с начальством;

– вынужденная неприятная роль надзирателя в коллективе;

– чаще всего сам подчиненный начинает выполнять работу с меньшим вниманием и усердием, относиться к своим обязанностям спустя рукава;

– общая неловкость, так как субординацию и деловую этику еще никто не отменял;

– если компания попадает в действительно тяжелое положение, то уйти – это значит автоматически стать предателем, несмотря на то что у вас, например, кредит и трое детей, все равно будет считаться, что вы бросили друга в беде.

Со стороны начальника также можно выделить как положительные, так и отрицательные моменты. Разберем их более подробно [14; 16].

К положительным аспектам дружбы с подчиненным можно отнести:

– такому работнику начальник доверяет, а значит, не нужно постоянно следить за ходом выполнения работы;

- скорее всего, подчиненный – друг не откажет в просьбе о сверхурочной работе или о выполнении какого-то дополнительного дела;
- от такого работника можно узнавать о настроениях в трудовом коллективе;
- начальник знает о сильных и слабых сторонах своего друга, а значит, может поручить ему такую работу, которую он сможет выполнить наиболее эффективно.

На этом, пожалуй, плюсы и заканчиваются. И начинаются моменты, которые могут повлиять на рабочий процесс далеко не лучшим образом.

Недостатки дружбы руководителя с подчиненными:

1. Потеря авторитета. Статус руководителя в глазах сотрудника пропадает. Работник не считает нужным вам подчиняться, ведь вы – друг. В подобной ситуации о качестве работы не стоит и говорить. Ваше положение как руководителя станет шатким, вы уже не сможете контролировать ситуацию.

2. Перекладывание проблем. Сотрудник может прийти со своей проблемой, объяснить ее и попросить о каких-то поблажках – подобная ситуация может повторяться ежедневно. Появляются частые опоздания на работу и уход с работы раньше положенного времени. Работник перекладывает свои личные проблемы на ваши плечи.

3. Фамильярность. Есть такой тип сотрудников, которые любят похвастаться дружескими отношениями с начальником. Часто они могут для большей правдоподобности перейти на прилюдные демонстрации своей осведомленности о частной жизни начальника. К примеру, поинтересоваться успехами ребенка в школе или похлопать по плечу. В отсутствие руководителя может обсуждаться его личная жизнь и авторитет руководителя подрывается.

4. Обиды. Если опираться на дружеские взаимоотношения с сотрудниками, то руководителю стоит учесть, что теперь подчиненные ждут участия и понимания, а никак не выговоров и штрафов. Далее все только усложняется: дисциплина разваливается, работа выполняется некачественно. А при указании на недочеты, появляется обида [18].

Итак, менеджеры, поддерживающие близкие отношения с подчиненными, могут столкнуться с неожиданным риском: сотрудники, с которыми они общаются ближе всего, могут быть менее эффективными, тратя больше времени на выполнение срочных задач.

С эмоциональной точки зрения, работать с близкими людьми очень тяжело. Существуют западные компании, в уставах которых прямо прописано, что нельзя поддерживать приятельские или романтические отношения на рабочем месте, так как они влияют на качество исполнения обязанностей.

Подчеркнем: мы не говорим, что начальники вообще не должны выстраивать отношений с подчиненными. Это по-прежнему важный элемент мотивации сотрудников. Если менеджеры хотят, чтобы их сотрудники усерднее работали и были более отзывчивы, сначала они должны проявить чуткость и дать им больше ресурсов – например, признания, прав, возможностей, масштабных задач. Но при этом руководители должны подумать о том, как отразятся более близкие отношения на рабочем процессе и на дальнейших взаимоотношениях с подчиненным.

Список литературы

1. Бондаренко М.А. Руководитель как координатор межличностного общения в трудовом коллективе / М.А. Бондаренко // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». – 2010. – №8. – С. 118–121.
2. Будаева Э.В. Влияние межличностных отношений на эффективность труда в трудовом коллективе / Э.В. Будаева // Бюллетень науки и практики. – 2016. – №8 (9). – С. 237–241.
3. Быков В.М. Управление общением в трудовом коллективе. треугольник власти / В.М. Быков // Актуальные вопросы современной науки: сборник статей по материалам VIII Международной научно-практической конференции. В 4-х частях. – 2017. – С. 31–36.
4. Вазиева А.Р. Об исследованиях проблемы авторитета / А.Р. Вазиева // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – №2–1. – С. 21–24.

5. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления. Настольная книга менеджера по персоналу / О.В. Викулина. – М.: Высшая школа. 2014. – 240 с.
6. Ефремов А.Ю. Психологические особенности эффективного общения подчиненных с руководством компании / А.Ю. Ефремов // Воспитание и обучение: теория, методика и практика: сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 29–30.
7. Катырева Д.С. Особенности управленческого общения в трудовых коллективах / Д.С. Катырева // Молодежь и наука. – 2013. – №2. – С. 11.
8. Королева О.А. Влияние межличностных отношений на карьерный рост в коллективе (организации) / О.А. Королева // Вестник университета. – 2014. – №3. – С. 243–246.
9. Панченко В.Г. Деловые коммуникации в организации как фактор ее эффективности / В.Г. Панченко // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). – 2014. – №4. – С. 107–122.
10. Попова Л.Г. Влияние социально-психологического климата на деятельность организации / Л.Г. Попова // Век качества. – 2017. – №1. – С. 110–122.
11. Рыжова Л.П. Социальная сущность делового общения / Л.П. Рыжова // Языковой дискурс в социальной практике: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции / ответственный редактор Н.А. Комина. – 2016. – С. 203–207.
12. Тараткевич М. В. Человек и коллектив в системе управленческих отношений / М.В. Тараткевич. – М.: Беларусь, 2015. – 304 с.
13. Трусова Л.Р. Неформальные организации как инструмент регулирования социально-психологического климата трудового коллектива / Л.Р. Трусова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №3-2 (56). – С. 363–365.
14. Усанова О.Г. Профессиональная культура общения / О.Г. Усанова // Голос и речь. – 2011. – №3. – С. 107–117.
15. Федосеев В.Н. Управление персоналом организации / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М.: Экзамен, 2017. – 368 с.

16. Щепочкина А.А. Роль межличностного общения в деятельности трудового коллектива и его эффективность / А.А. Щепочкина // Студенческая практика – основа будущего профессионализма: материалы и доклады студенческой научно-практической конференции. – 2019. – С. 150–152.

17. Информационный портал hh.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novosibirsk.hh.ru/article/14168> (дата обращения: 25.05.2020).

18. Гранкова В. Почему руководителям не следует дружить с подчиненным / В. Гранкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: электронный ресурс <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/02/11/793850-druzhit>