

**Взаимоотношения
руководителя и
подчиненного:
нравственный аспект**



- В организации, функционирующей на основе принципа строгой субординации служебных отношений, закреплённой классификацией должностей, этический аспект проблемы взаимодействия руководителя и подчиненного приобретает острую актуальность, становясь одним из решающих факторов повышения эффективности управленческого труда.



- Осуществляя управление персоналом, руководитель затрачивает на общение около трех четвертей своего рабочего времени, причем значительную его часть составляют непосредственные контакты с подчиненными в ситуациях неравного служебного статуса сторон. Строгое следование требованиям субординации тем не менее оставляет ему свободу выбора стиля руководства, определяющего характер этих отношений.



Стиль руководства в контексте управления определяют как привычную манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным в целях побуждения их к достижению целей организации

- Авторитарный стиль руководства, и поныне не изжитый в практике управленческой деятельности, жестко делит служебные роли на тех, кто должен приказывать, навязывая свою волю исполнителям, и тех, кто должен исполнять.

- Приказная форма, жесткий стиль руководства, уместные лишь в экстремальных ситуациях, подавляют инициативу исполнителя и освобождают его отличной ответственности, исключая возможность доверительного сотрудничества. По мнению известного американского менеджера Ли Якокки, главная причина неудач в карьере руководителя кроется в неумении взаимодействовать со своими коллегами и подчиненными и в каждой конкретной ситуации находить единственно правильную линию поведения.



- Руководитель, ориентированный на человека, строит взаимоотношения с подчиненными на основе взаимного уважения, доверия и взаимопомощи, избегает мелочной опеки. Формального и профессионального авторитета такому руководителю недостаточно. Чтобы эффективно руководить людьми, ему надо владеть искусством воспитания и обладать личным авторитетом.

Осуществляя воспитательную функцию, руководитель воздействует не только на личность подчиненного, но и на социальную среду, обеспечивая качество трудовой жизни и здоровую морально-психологическую атмосферу.

- Как показывает опыт, основное влияние на принятие неэтичных решений служащими оказывает поведение их руководителей. Подавляющее большинство опрошенных (90%) в ходе проведенных в США социологических исследований убеждены, что вес моральным требованиям придает серьезное отношение к ним со стороны руководства. По их мнению, самое главное - чтобы руководство само показывало образец нравственного поведения. «В широком смысле «то, что делает и как ведет себя хозяин» - основной фактор влияния на поведение подчиненного. Таким образом, ведя себя этично, вы как руководитель можете заметно влиять на этику поведения своих подчиненных»

Непременными условиями формирования высокой нравственной культуры современного руководителя являются:

социальная востребованность тех нравственных качеств, которые необходимы лидеру, и наличие механизма противодействия проявлениям авторитаризма и неэтичности во взаимоотношениях с подчиненными;

постоянное этическое образование как неотъемлемая составляющая профессионального образования и повышения квалификации кадров персонала управления;

самообразование и самовоспитание как способ формирования социально востребованных нравственных качеств;

«прозрачность» и открытость руководителя в вопросах не только его доходов, но и поступков и действий, поддающихся моральной оценке, корреляции и воздействию;

наличие четких критериев нравственной оценки и практическое использование их в процедурах отбора, расстановки и карьерного продвижения.