

НЕРОЛЕВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РАБОТЕ

Елизавета ЕФРЕМОВА,
организационный психолог, консультант

По словам Шекспира, «весь мир — театр, а люди в нем — актеры». Организационную жизнь при всем ее многообразии также можно описать этой метафорой. Здесь мы тоже вступаем в определенные ролевые отношения в рамках заданного спектакля.

Идеальными выглядят отношения в организации, когда одна сторона выступает в роли внутреннего заказчика, а вторая — эксперта. Такое распределение позволяет с легкостью выстраивать коммуникацию, быстро находить выход из конфликтных ситуаций, запрашивать и получать нужную информацию и ресурсы, обсуждать варианты решений, делить ответственность. Главной задачей при переходе в новую компанию будет писать в роль эксперта: заработать и удержать авторитет профессионала на своей должности.

Однако по факту часто не получается войти в такой формат, и мы вынуждены вступать в так называемые неролевые отношения. Сценарии могут быть различными.

Вариант 1 «ТЫ НАЧАЛЬНИК — Я ДУРАК»

Это распространенный вариант неролевых отношений. Сотрудники перекладывают всю профессиональную ответ-

ственность на руководителя и стремятся с помощью различных манипуляций уходить от излишнего напряжения. При этом боссу отводится роль диктатора. Как известно, власть развращает, а абсолютная власть развращает абсолютно. Начальник отыгрывает свою невротическую склонность к тотальному контролю, и сотрудники в этом ему подыгрывают. Подобная расстановка сил устраивает обе стороны.

Вариант 2 «НА ХВАСТУНА НЕ НУЖЕН НОЖ, ЕМУ НЕМНОГО ПОДПОЕШЬ — И ДЕЛАЙ С НИМ ЧТО ХОШЬ»

Второй типичный вариант неролевых отношений замешан на эмоциональном воздействии. Лесть, подарки, задушевные беседы с наушничеством и прочие

теплые и мягкие манипуляции из серии «Вы такой понимающий и добрый человек, отпустите меня пораньше». Это постепенно приводит к тому, что руководитель теряет критичность и способность принимать здравые решения. Объективная картина мира размывается, а поющие оды подчиненные начинают беззастенчиво обманывать начальника ради своей выгоды. Это необходимо пресекать.

Заметим, что техники мягких манипуляций работают и в обратную сторону: «Вы такой понимающий и хороший сотрудник — задержитесь после работы и сделайте еще такие-то дела. Бесплатно».

Рычаги воздействия в данном случае находятся «внутри» самих людей, которыми манипулируют. Это может быть желание признания, заниженная самооценка, неуверенность, комплексы. Избавляться от них нужно в кабинете у специалиста за рамками организационной жизни.

Несмотря на внешнюю «медовую гладкость» и даже приятность, такие взаимоотношения опасны. Они приводят к нарушению социального контракта. Сотрудник отдает свои ресурсы не за зарплату. Со временем это приведет к ощущению недооцененности и выжатости.

Вариант 3 «НЕ В СЛУЖБУ, А В ДРУЖБУ»

Этот вариант неролевых отношений связан с тем, что все мы люди, а значит, склонны сближаться с теми, кто нам интересен по своей системе ценностей. И это может увести за рамки взаимодействия заказчика и внутреннего эксперта. Отношения перерастают в приятельские или дружеские. Здесь нельзя дать однозначную оценку «плохо», но это опасно тем, что может повлиять на атмосферу в организации.

Особое внимание на разделение личного и служебного общения рекомендуется обращать супругам или семьям, имеющим свой бизнес, а также близким подругам. Не обсуждать рабочие темы вне офиса и, наоборот, домашние дела — на работе, носить униформу, не использовать домашние имена в организации — существует достаточное количество техник, разграничивающих ролевые отношения.

Вариант 4 МОЛОДОЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Начальник приходит управлять отделом, где трудятся лю-

ди старше его. Сотрудники сопротивляются требованиям. Тогда для сближения с подчиненными шеф решает собрать коллектив на мероприятие с неформальным общением. Однако баня или другое увеселительное, раскрепощающее занятие дают обратный результат: молодой руководитель окончательно теряет авторитет. Стремление стать приятелем для подчиненных — ложный выбор.

Полезнее было бы направить свое внимание на создание правил, доведение до сотрудников целей организации, отстаивание интересов группы в департаменте по профилю, формирование прозрачной и справедливой системы поощрений и наказаний, оглашение информации о требованиях к рабочим и о принципах распределения ресурсов внутри организации. Все эти вопросы позволяют начинающему руководителю позиционировать себя в качестве надежного и толкового управленца, что, в свою очередь, помогает коллективу разглядеть даже в молодом директоре лидерские способности. И это как раз и будет верное ролевое поведение.

Вариант 5 ПОДЧИНЕННЫЙ ПЕРЕРАСТАЕТ СВОЕГО НАЧАЛЬНИКА

Начинающий специалист приходит в отдел, где руководитель берет его под свое крыло, всему обучает, поощряет и всячески поддерживает. Через

некоторое время молодой сотрудник перерастает наставника и получает вышестоящую должность. Бывший начальник оказывается под его руководством и всячески сопротивляется внедрению организационных изменений от вчерашнего подопечного. Молодой человек попадает в ситуацию, когда не может влиять на подчиненного из принципов человечности.

Осознанность и верный вектор построения корпоративных взаимоотношений делают организацию успешной. Неправильное распределение ролей и манипуляции в компании приводят к различным проблемным ситуациям.

Организация всегда выстраивается на системе договоренностей. Если играть с людьми в психологические игры, выбирать неверный формат взаимоотношений, то служебная лестница превратится в тернистый путь или даже в хождение по кругу. Знания о неролевых отношениях и технологиях манипуляций, конструктивный диалог и ясность ума помогают избежать многих ошибок.

Если человек планирует развиваться как руководитель, отвечает за отношения в коллективе, то его осознанность и выбор правильного амплуа вместе с умением отслеживать попытки манипулирования дадут возможность продлить спектакль под названием «Успешная карьера» в течение долгого времени.

В