



Настоящий руководитель должен осознанно подходить к вопросу о том, как лучше разобрать проблемы с сотрудником. Ответ на этот вопрос имеет множество путей и для каждого руководителя свой подход. В эссе будет рассмотрено мое личное мнение, как стоит вести себя с сотрудниками.

Для начала стоит определиться с форматом обсуждения проблем руководителя и сотрудника. Есть вариант – устный, когда люди общаются друг с другом голосом, это может происходить в кабинете, по телефону или по видеосвязи. Второй вариант – письменный. Но на мой взгляд решать серьезные вопросы по переписке не стоит, сотрудниками такой вид общения может не восприниматься всерьез, люди друг друга могут неверно понять, ведь электронные сообщения не передают мимики, интонации. На мой взгляд, конечно, устный вариант общения очень подойдет и один на один.

Также существуют различные стили управления. Руководитель – подчиненный – это взаимодействие формата сверху вниз. Я думаю, что демократический стиль управления будет наиболее лучшим. Демократический стиль говорит о том, что лидер постоянно обращается к мнению подчиненных, советуется с ними, привлекает их к принятию решений. Более того, данному стилю поведения лидера присуще уважение к людям, признание за ними права поступать по-своему; общение с коллективом происходит на равных, а обращение – в форме просьб и советов, а не приказов и требований.[\[1\]](#)

Формат руководитель - подчиненный, — это взаимодействие формата «взрослый-взрослый». Следует обсуждать факты, дела, действия но не человека. Большая ошибка ругать подчиненного словно ребёнка и уж тем более унижать и оскорблять. Нужно воздержаться от употребления “воспитательных” выражений из разряда “да я бы на твоём месте...”, “с этим справился бы даже пятиклассник...” и так далее. Наша задача – разобрать управленческую ситуацию, понять, почему она произошла, и что возможно и необходимо сделать для того, чтобы эта ситуация больше не повторялась, или повторялась с меньшей вероятностью. Руководитель должен указать на проблемные моменты, создать мотивацию к достижению целей и составить план действий, как истинный лидер.

Возможен самостоятельный разбор ситуации сотрудником с фиксацией всех результатов и это работает только в случае, если подчинённый видит в возникшей ситуации для себя проблему и/или согласен со своей виной. Подходит только для подчинённых, находящихся по отношению к системе управления в позиции “исполнительность или лояльность”.

1. Ануфриенко Людмила Валерьевна Стили лидерства // Известия Великолукской государственной сельскохозяйственной академии. 2014. [↑](#)