



## **«Соблюдение субординации, как этическая проблема»**

Служебные отношения строятся по некоему писаному или неписаному кодексу, который включает в себя взаимодействие между:

- руководителями и подчиненными
- самими подчиненными
- самими руководителями

Важной частью такого кодекса являются правила субординации и деловой этикет. Пословица о том, что рыба гниет с головы, как нельзя лучше отражает важность авторитета руководителя

Здесь уместно вспомнить армейскую дисциплину, где приказы отдаются четко, понятно и не обсуждаются. Кроме высокого положения, которое занимает руководитель, он несет также высокую ответственность за свои решения и их последствия. Строгая иерархия в коллективе необходима для поддержания трудовой дисциплины

Пословица о том, что рыба гниет с головы, как нельзя лучше отражает важность авторитета руководителя. Здесь уместно вспомнить армейскую дисциплину, где приказы отдаются четко, понятно и не обсуждаются

Кроме высокого положения, которое занимает руководитель, он несет также высокую ответственность за свои решения и их последствия. Строгая иерархия в коллективе необходима для поддержания трудовой дисциплины.

Принцип субординации соответствует принципу иерархической лестницы:

Младшие сотрудники должны признавать авторитет старших по должности, беспрекословно выполнять их указания, проявлять инициативу в рамках своей компетенции и вовремя докладывать о результатах.

Вышестоящие работники должны уважать своих подчиненных, придерживаться этики поведения и находить корректные формулировки для выдачи указаний или критики.

Для субординации можно подобрать весьма приблизительное определение, так как это понятие скорее этическое, чем юридическое. Итак, субординация — это свод правил, регламентирующих служебные отношения на всех уровнях и направленных на бесконфликтное решение общих задач.

Ниже, мы приведем некоторые ситуации, которые могут возникнуть при налаживании личных взаимоотношений. Пожалуй, большинство руководителей в силах адекватно оценивать свое поведение и недостатки характер.

Поэтому, если чрезмерно вспыльчивый характер сказывается на взаимоотношениях с людьми, попробуйте избавиться от них, или следовать следующим правилам:

- Понаблюдайте при общении с кем и в каких ситуациях негативные черты характера проявляются;
- Избегайте таких ситуаций и минимизируйте время общения с такими людьми;
- Заранее предупреждайте людей об имеющихся недостатках;
- Сразу извиняйтесь, если пришлось вспылить или оскорбить человека.

Бывает так, что среди подчиненных встречаются люди со сложным характером или отрицательным поведением. С ними сложно общаться и практически невозможно найти общий язык. В таких случаях, эффективный и грамотный руководитель может:

- Вызвать подчиненного на разговор и выяснить причины его поведения. Этого может быть достаточно, чтобы человек пересмотрел свои действия;
- Если характер работника сказывается на выполнении служебных обязанностей существенным образом, стоит предупредить его о санкциях за плохие результаты;
- Для рассмотрения ситуации в целом, нужно решать вопрос не в одиночку, а с привлечением опытных сотрудников и авторитетных коллег для влияния на «проблемного» работника.

Руководитель столкнулся с тем, что с каким-либо сотрудником у него установились личные дружественные отношения. В этом случае есть плюсы и минусы тесного общения:

- Положительная сторона образована тем, что появляется доверие между подчиненным и начальником, прозрачность с обеих сторон и открытый диалог;
- К негативным факторам можно причислить невозможность руководителем объективно оценивать работника, его зависимость от подчиненных, умаление

уважения начальника.

Этикет руководителя и подчиненного сегодня играет большую роль. В основе хороших манер лежит принцип золотого правила нравственности «Относись к другим так, как хочешь, чтобы относились к тебе». Отношения между коллегами должны базироваться на взаимном уважении, субординации и ответственном отношении к общему делу.

И пол конец рассмотрим последствия несоблюдения субординации.

Если хотя бы один сотрудник не соблюдает субординацию, он приносит в коллектив беспорядок и смуту, ломает четкое разграничение обязанностей, подрывает трудовую дисциплину, дискредитирует своего начальника в глазах подчиненных и высшего руководства. То же касается и руководителей, которые позволяют себе оскорблять подчиненных или третировать их другим способом.

На работе на первом месте должна быть работа, а не выяснение отношений. Нарушение субординации может повлечь наказание нерадивых сотрудников. Законодательством предусмотрены взыскательные меры для призвания нарушителей к порядку: устное замечание и выговор. Эти виды наказания могут сопровождаться лишением премии или штрафом. А самых злостных нарушителей, позволивших себе административное или даже уголовное нарушение в форме грубых действий, ждет увольнение.

Вывод: соблюдение правил субординации обязательно на любом предприятии. Это действенный способ для создания здоровой атмосферы и слаженных действий в коллективе.