Кто начальник, а кто… подчиненный? Проблема эффективного руководства.

Ваш босс постоянно к вам придирается? Кажется, он видит только плохое, совершенно не замечая хорошего и поэтому вы постоянно испытываете стресс на работе? Конечно все дело в нем?! Но… вряд ли!

Работа с людьми – не самое простое занятие, ведь результат работы подчиненных отражается на том, кто ими руководит. Поэтому руководитель вынужден «строить» своих сотрудников.

Конечно, существуют и нарциссичные манипулирующие руководители, но многие сотрудники склонны видеть нарциссизм даже там, где его нет, просто потому, что руководитель не ведет себя с ними как друг или как родитель.

Конструктивная критика – это неотъемлемая составляющая бизнеса, призванная улучшить качество работы сотрудников.

Задача сотрудника – не вешать на руководителя ярлыки, а защитить себя от проблем, которые могут возникнуть при неадекватном руководстве.

Здесь необходимо уметь отличать адекватного руководителя от руководителя-нарцисса. Как правило, последний достиг своей высокой должности, «идя по головам». Такие люди делают только то, что хорошо для них, ведь нарциссизм предполагает полную сосредоточенность на собственной персоне и нетерпимость по отношению к другим. Это весьма беспощадные люди, которые никогда не признают своих ошибок.

Эффективный руководитель:

Всегда способствует успеху своих сотрудников. Дает понятные задания и четкие инструкции, как с ними справляться. Подчиненные всегда получают обратную связь по поводу проделанной работы. Конструктивная критика для такого руководителя – это не инструмент самоутверждения, а способ улучшить показатели своих сотрудников. Хороший руководитель помогает своим подчиненным стать лучше и профессиональнее.

Могут ли в отношениях с таким руководителем возникать проблемы? Да, но, как правило, их источник – сам подчиненный. Например, у сотрудника был слишком требовательный отец или критикующая мать. С таким нелегким психологическим «багажом» человек, скорее всего, будет крайне чувствителен к малейшей критике и понятным требованиям. Нерешенные детские проблемы неизменно ведут к неуспеху на работе.

Нарциссичный босс:

Психологи до сих пор спорят, был ли чрезвычайно требовательный и одержимый успехом компании, Стив Джобс типичным нарциссичным боссом? Ведь общаясь с подчиненными, он часто их унижал и требовал от них невозможного.

Для того чтобы это понять необходимо определить, какие черты присущи руководителю-нарциссу.

Он искренне считает, что на работе ему можно все или почти все. Он необыкновенно харизматичен. Он становится безжалостен, если его критикуют. Ему необходимо постоянное восхищение его персоной. Он верит в то, что он особенный и уникальный. Легко использует людей. Он весьма высокомерен, чувство собственной значимости заставляет его смотреть на всех свысока. Ему не хватает эмпатии. Как ни странно, все вышеперечисленное призвано компенсировать низкую самооценку такого руководителя, о чем, скорее всего, никто не догадывается.

Как его распознать? Как правило, это руководитель, который склонен присваивать себе заслуги своих подчинённых. Когда сотрудник ему необходим, он ведет себя покладисто, но, если подчиненный имел неосторожность совершить ошибку, он сразу попадает в немилость или полностью игнорируется.

Многие нарциссы – необыкновенно харизматичные люди. Их главная уловка состоит в том, чтобы заставить подчиненного чувствовать себя значимым, особенным. Этот подсознательный прием используется для того, чтобы заполучить доверие, расположить человека к себе, а потом им манипулировать.

Нарциссичный руководитель склонен обесценивать успехи своих сотрудников и приписывать себе чужие заслуги, ведь это человек, который не умеет делиться. Разумеется, такие руководители уверены в своей непогрешимости и верят своей собственной лжи. Работать с подобным человеком – изнурительно, ведь он думает исключительно о собственных нуждах. Если вас нагружают дополнительной работой вне рабочего времени без оплаты труда и воспринимают это как должное, вероятно, ваш босс – эгоистичный самодур. Сотруднику важно понимать эти механизмы и уметь защитить себя для того, чтобы остаться психически здоровым.

Тиран:

Если вы перешли дорогу такому человеку – ждите расплаты. Эти люди помнят все и всегда! Им необходима полная победа, пленных они не берут. Как правило, это руководители, которые стремятся победить любой ценой, даже прибегая к неприкрытому обману. Отношения с подобными людьми токсичны.

«Злые» боссы стремятся «победить» всех, кто гипотетически мог бы претендовать на их должность, ведь они очень боятся ее потерять. Особенно «достается» талантливым профессионалам. Не стоит ждать лояльности таких руководителей. Но не стоит и часто жаловаться или «саботировать» собственную работу в попытке отомстить. Босс – это не ваш родитель, и он заставит платить. Желательно всегда иметь план побега на случай, если ситуация на работе станет невыносима.

В ситуации токсичного поведения босса лучшее, что может сделать сотрудник – это сохранять спокойствие и продолжать делать свою работу. Агрессия (активная или пассивная), как правило, ни к чему не ведет. «Токсичный» руководитель все равно найдет способ отомстить.

Возьмем, например, героиню Мэрил Стрип в фильме «Дьявол носит прада». Она успешный редактор модного журнала, которому крайне не хватает эмпатии и сострадания к своим подчиненным. Ее называют «дьяволом», потому что она крайне требовательный босс, который никогда не бывает доволен.

Правда в том, что лучшие боссы вдохновляют, а не унижают. Отличным примером успешного босса является Джо Торре, менеджер команды «New York Yankees». Под его руководством команда четыре раза стала победителем Мировой Серии. Торре никогда не позволял себе унижать своих игроков, напротив, он вдохновлял их на самый лучший результат, на который они только способны.

В заключении следует сказать, что, вдохновляя и поощряя, руководители получают взамен от своих сотрудников верность и преданность делу. Нарциссичные боссы, напротив, теряют лояльность своих подчиненных, запугивая их и преуменьшая их заслуги. Преданность своему делу – это не только и не столько вопрос денег. Руководителям важно задуматься, какая модель поведения с их подчиненными приведет к лучшим результатам. Сотрудникам же, в свою очередь, необходимо максимально реалистично расценивать действия своего руководителя, и, если ситуация выходит за рамки адекватного поведения, планировать свою дальнейшую карьеру в более благоприятной обстановке.

Оригинальные статьи: Mark Banschick, M.D., - The Narcissistic Boss. When a boss is impossible. Psychology Today, June 05, 2014.

Автор перевода: Елисеева Маргарита Игоревна

Редактор: Симонов Вячеслав Михайлович

Ключевые слова: корпоративная культура, психология бизнеса, практическая психология, позитивная психология, психология на работе, конфликтология, психологи успеха

Источник фото: usanetwork.com, fanart.tv