



Как выстроить партнёрские отношения с начальством?

В любом медицинском коллективе эффективность его работы зависит не только от квалификации сотрудников, их опыта и самоотдачи в работе, но и от того, насколько грамотно выстроены отношения между сотрудниками и начальством. Страх по отношению к заведующему отделением, начмеду или главврачу — не лучший спутник стресса, который и без того испытывает врач во время своей работы. Давайте рассмотрим, почему возникают трения в отношении с руководством и как выстроить с ним партнёрские отношения.

В чем сложности общения с начальником

Существует несколько причин, по которым общение с руководством, как непосредственным, так и высшим, может быть затруднено:

Подсознательный перенос отношений с родителями на начальство

Наше восприятие иерархических отношений идёт из детства, так как именно с родителями у ребёнка формируются его первые отношения такого рода. Если родитель проявляет поддержку и заботу, ребёнок растёт открытым ко взаимодействию, верит в добрые намерения вышестоящего человека. Если же родитель, наоборот, склонён давить авторитетом, гиперопекать, демонстрирует свою власть, проявляет насилие (моральное или физическое) по отношению к ребёнку, самоутверждается за его счёт, то ребёнок получает негативный опыт взаимодействия с вышестоящим человеком, что зачастую сказывается на его отношениях с руководством в дальнейшем.

Ошибки начальника

Уязвимость и неуверенность руководителя в себе, недостаток управленческого опыта, дефицит эмпатии, а также ошибочные тактики в управлении — например, наличие любимчиков в коллективе, концентрация на цели с игнорированием процесса её достижения — всё это может провоцировать проблемы в отношениях с подчинёнными. Коллектив быстро находит слабые места, если начальник неопытен или противостоит даже обоснованным требованиям при слишком жёстком руководстве.

Ошибки работника

Попытки чрезмерного сближения с руководством, панибратство, публичное указание начальнику на его ошибки закономерно воспринимаются последним негативно и становятся причиной напряжённости.

Рабочий коллектив врачей, в том числе неврологов, традиционно является жёсткой иерархической моделью. Субординация играет в нем ключевую роль, но несмотря на это важно выстраивать в таком коллективе здоровые, партнёрские отношения между сотрудниками и руководством. От специалиста в такой системе требуется совокупность знаний и умений, опыт, тактичное общение как с пациентами, так и с коллегами.

От руководства требуется готовность к диалогу, контакту с подчинёнными, своевременное поощрение их успехов и тактичная, конструктивная критика, а также создание условий для профессионального роста. Если обе стороны рабочего коллектива врачей выполняют эти требования, в нем формируется здоровая атмосфера, а вероятность выгорания работников снижается.

Правила построения партнёрских отношений с начальством

Существует несколько правил, которые помогут врачу выстроить партнёрские отношения с руководством:

- Будьте готовы наладить взаимопонимание**

Вставать в позицию противника начальству с первой сложной ситуации неконструктивно. Лучше напомнить себе о том, что руководитель — это обычный живой человек со своими целями, интересами и принципами и он также может переживать проблемы со здоровьем, неурядицы в семье, и т.д. Понимание этого обычно помогает уйти от образа врага в лице начальника и способствует налаживанию партнёрских отношений с ним.
- Знайте и понимайте требования начальства**

Важно знать, чего от вас ждёт руководитель, какие у него критерии эффективности труда подчинённых. Если требования неясны, их нужно уточнить.
- Обращайте внимание на поступки и реакции руководителя**

Такой подход помогает лучше понять начальника, и грамотнее выстраивать работу с ним. Например, понимая, что именно его раздражает, избегать таких моментов.
- Обращайте внимание на общение руководителя с другими подчинёнными**

Это позволяет увидеть, имеет ли место предвзятость по отношению именно к вам, а также понять, какие качества коллег вызывают у начальника симпатию и уважение.
- Помните о своих задачах как части коллектива, а не только личных**

Несмотря на то, что основная работа врача — лечение пациентов, у коллектива в целом могут быть какие-то общие задачи, игнорировать которые нельзя.
- Старайтесь приходить не с проблемой, а с решением**

Работник, который не только озвучивает начальнику какую-то проблему, но и предлагает один или несколько вероятных путей её решения, как правило, уже одним этим подходом вызывает уважение руководства.

Тем не менее, даже если все способы найти общий язык исчерпаны, отношения с руководством могут оставаться напряжёнными. В таком случае нужно решить для себя, будете ли вы продолжать работать в этом месте или же станете искать другое?

В завершение предлагаем вам полезное практическое упражнение, которое может помочь восстановить симпатию к начальству.

Сядьте удобно, так, чтобы обе ноги стояли на полу, а спина опиралась на спинку стула или кресла, закройте глаза, выровняйте дыхание. Мысленно представьте своего начальника сидящим на стуле напротив вас на комфортном для вас расстоянии. Начните его мысленно «разглядывать», представляя в деталях его одежду, внешность, аксессуары. Задача — найти что-то, что вызывает в начальнике симпатию, пусть это даже самая мелочь: возраст, привычка носить галстук под халатом, причёска, цвет стетоскопа.

Затем подумайте о поступках руководителя, были ли среди них такие, которые хотя бы раз вас восхитили? Вспомните об уровне профессиональных компетенций начальника, о сложных случаях с пациентами, которых он вёл. Поразмышляйте, есть ли у вас с начальником что-то общее — в целях и устремлениях, или внешности, или, возможно, во вкусах, привычках, поведении, хобби. Не останавливайтесь, пока не найдёте максимальное число схожих с вашими черт.

Поиск таких деталей помогает сконцентрировать внимание на положительных, приятных вам чертах руководителя, ощутить симпатию к нему, что положительно скажется на ваших взаимоотношениях и на дальнейшей работе.

Список литературы

- Балабанова Е.С. Властные отношения в системе управления человеческими ресурсами в организации // Модернизация экономики и глобализация: в 3-х кн. / Отв. ред. Е.Г. Ясин. М.: ГУ-ВШЭ, 2009. Кн. 2. — С. 98–105.
- Рубан В.Д. Рабочие отношения. Как договориться с трудным начальником // «Питер», 2020. 192 с. ISBN 978–5–4461–1671–3.