

Авторитарная главная медсестра: плюсы и минусы жесткого стиля руководства

Отдает приказы, держит дистанцию, спуску не дает. Когда такой руководитель приходит на работу, сотрудники замирают, как мыши. Однако не бегут от жесткого начальника не потому, что нет другой работы. На каждый минус всегда есть плюс, говорят теоретики менеджмента. Разбираем неочевидные плюсы этой ситуации при ее очевидных минусах.

Опрос сотрудников разных компаний показывает, что большинству нравится демократичный стиль управления. Однако, если поинтересоваться, какой руководитель нужен коллективу для успешной работы в рамках многозадачности, многие ответят: авторитарный. С таким не будут секретничать и делиться личными переживаниями. Его будут обсуждать за спиной и осуждать за жесткость. Однако часто эти начальники дают подчиненным чувство защищенности и уверенности в будущем. У такого руководителя в делах порядок, а планы компании выполняются.

Почему начальник так себя ведет

Авторитарная главная медсестра жестко дает указания, не любит «лишних» разъяснений и не отличается деликатностью. У сотрудников, особенно молодых, такой руководитель вызывает двойственные чувства. Первое – недоумение: «Почему начальница так себя ведет? Чем она лучше нас?!» Второе чувство – подсознательный страх. Авторитарную главную медсестру сотрудники воспринимают как источник опасности. Молодые специалисты,



Елена Деменко,
бизнес-тренер, коуч

в основном представители поколений Y и Z, не любят авторитарный стиль и высокомерный тон, поэтому часто готовы отстаивать свои права и идти на обострение отношений. Представители старших поколений предпочитают устраниться от конфликтов: стычки и противостояния вредят их собственному комфорту, вносят в жизнь негативные эмоции. Лучше не связываться – себе дороже. Более опытные и уставшие медработники пытаются защитить себя от лишних раздражителей. Они даже оправдывают авторитарный стиль поведения руководителя, потому что привыкли к подобному с детства.

В советское время, на которое пришлось детские годы и период взросления представителей поколений X и Y, воспитание было более суровым. Учителя вызывали в школу родителей и стыдили тех за промахи детей. Дома родители брали в руки ремень. Угол и ремень – стиль воспитания в советские годы. Поколение Z родители стали воспитывать по-другому: бережно направляли, избегали насилия. Сегодняшние папы и мамы на родительском собрании в школе защищают детей. Они в большинстве своем стоят на позиции, что ребенок прав. Поколение Z выросло в тепличных условиях с ощущением безопасности.

Молодежь, которая формировалась в демократическом обществе, знает свои права и имеет представление о том, как работает закон. Современное поколение более свободное: оно не принимает давления, а предпочитает договариваться на условиях соблюдения интересов всех сторон.

Когда руководителю нужно быть жестким

Авторитаризм в управлении появляется не только оттого, что руководитель был воспитан советской школой. Авторитарных управленцев много в капиталистических обществах. Но одно дело, когда целеустремленный и жесткий от природы человек вырастает и становится руководителем, то есть получает коллектив в подчине-

К сведению

Давления молодые не воспринимают, а ценят понятные задачи и обозримые перспективы, в том числе амбициозные

К сведению

Жесткий руководитель зачастую успешнее демократа решает амбициозные задачи, реализует проекты в короткий срок и проще управляет разновозрастным коллективом

ние. Другое дело, когда авторитаризм вдруг «включает» руководитель, который ранее исповедовал другой стиль поведения. Авторитарный стиль руководства применяют:

- когда перед клиникой стоит амбициозная задача и нужно минимизировать риски (убрать сомнения и возражения у персонала);
- необходимо сплотить разновозрастный коллектив (старшее и молодое поколения проще найдут общий язык, когда будут вместе «дружить против» кого-то);
- нужно выполнить задачу в максимально сжатые сроки (нет времени на обсуждения).

Авторитаризм показал свою результативность в управлении, но только когда его применяют ситуативно. Если персонал подвергать постоянному прессингу, сотрудники выгорают. Однако далеко не от всех тоталитарных руководителей подчиненные бегут. Если руководителя считают справедливым человеком, то готовы уважать и его директивное поведение. Плюсы и минусы авторитарного стиля руководства вы найдете в таблице.

Как формировать толерантность в коллективе

Большинство конфликтов в коллективах возникают от разницы во взглядах, которая провоцирует разные способы решения рабочих задач. Сотрудники старшего возраста работают много лет на одной должности, поэтому не понимают, как и почему молодые коллеги развиваются и продвигаются по карьерной лестнице в разы быстрее. Возникает зависть, которой нельзя потакать. Когда старший медработник начинает «с позиции опыта» поучать молодого коллегу, причем не делиться знаниями, а упрекать, авторитарная главная медсестра быстро поставит на место. Она объяснит подчиненному: это ее прерогатива – давать наставления. Дефицит работников первого