

ФАКТОРЪТ ЕГО

Това, което говорите, да бъде винаги с благодат,
поправено със сол, за да знаете как трябва да отговаряте
на всекиго.

Колосяни 4:6

Ефективният наставник не чака хората да го потърсят, а сам отива при тях, в обичайната им среда. Само че било в офис, у дома или другаде, ръководителят със сърце на служител, изправен пред подчинен със себична нагласа, се натъква на двойно предизвикателство: от една страна, трябва да работи върху вътрешната нагласа на своя подчинен, а от друга – да движи процеса на обучение. Когато лидерската ни роля е оспорена или методите и мотивите ни не се ползват с доверие, удържането порива на егото – на тенденцията да се измества Бога – може да се окаже трудна работа. Мотивираните от гордост реакции, вземаните под натиск на страх решения, както и злоупотребата с власт в угода на собствената воля лесно могат да сложат точка на всякакво обучение.

От друга страна, който има нагласа да служи, изправен срещу себичен лидер, се вижда принуден да аплодира действията на началника, докато едновременно с това се опитва да трупа опит и знания, необходими за собственото му израстване и резултатност. Не е невъзможно, обаче може да се окаже изключително трудоемка, изтощителна работа. Мотивираният от его лидер насажда разочарование и цинизъм дори у най-добронамерен подчинен, готов да служи на другите с цялото си сърце, което има за резултат в крайна сметка неефективен процес на обучение.

Най-успешното средство за неутрализиране на фактора ето при дадени взаимоотношения ръководител-подчинен се изразява в обективното отчитане на склонността към горделивост и страх и адекватното ѝ противодействие. Вън от това, духовното здраве на ръководителя способства за укрепване на доверието и съпричастността при подчинения. Ако се стремим към вдъхновяване на другото за възприемане на по-високи стандарти в работата, най-добра предпоставка за целта ще ни осигури собственият интегритет.

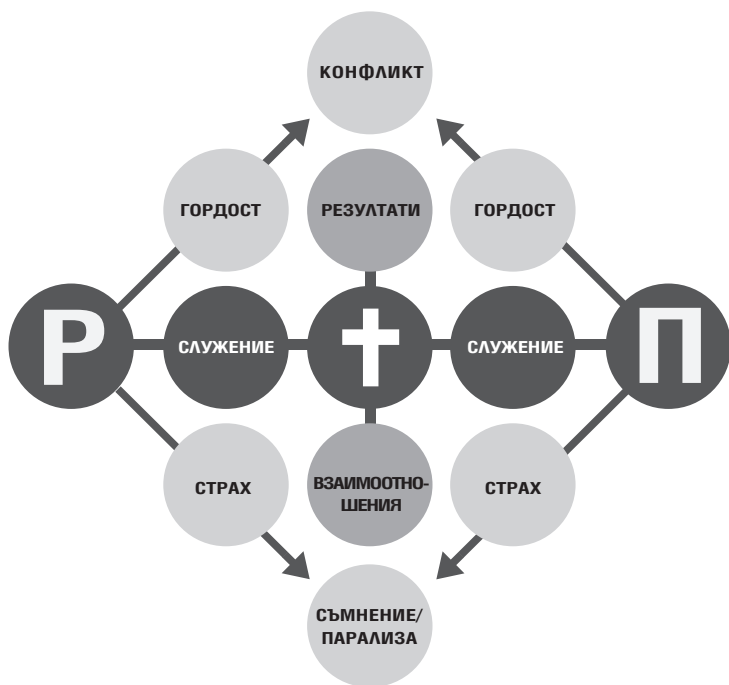
За подчинени, чиято себеоценка и самоувереност се основават върху Божията безусловна любов и обет, е от особено голямо значение да разполагат с абсолютно ясна представа относно онова, което могат да спечелят или загубят в резултат от неадекватното отношение на завладян от своето ето ръководител. Когато и ръководител, и подчинен са склонни взаимно да признаят своите слабости, като се подкрепят един другото в усилията за тяхното неутрализиране, може да се постигне най-добрия желан резултат – ситуация, която е изгодна за всички: за ръководителя, за подчинения и за Бог!

ФАКТОРЪТ ЕТО ПРИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА РЪКОВОДИТЕЛ – ПОДЧИНЕН

Когато милосърдието изобилства, взаимоотношения и резултати процъфтяват. Има ли съперничество и дразги, страдат и едните и вторите. Който проявява милосърдие, буди за живот същото у другите, а това е от полза за всички.

Истинското изпитание в ръководството настъпва, когато ето на лидера и това на подчинения влязат в сблъсък. От това, до каква степен двамата ще съумеят правилно да отчетат и неутрализират влиянието на гордостта и страха в своите взаимоотношения, зависи дали ще се радват на взаимно удовлетворение от постигането на общи цели или ще споделят усещането за безсилие и безизходица, което са сътворили съвместно.

Показаната тук диаграма дава възможност за вникване в ролята на фактора ЕГО при взаимоотношенията между ръководител (Р) и подчинен (П). Когато нещата при някои взаимоотношения не вървят добре, тя би могла да помогне при изясняване на обстановката.



НАЙ-БЛАГОПРИЯТНОТО ВЗАИМООТНОШЕНИЕ ЛИДЕР – ПОДЧИНЕН

Лидер със сърце на служещ + Подчинен със сърце на служещ = Резултатност и добри взаимоотношения

Идеалното взаимоотношение между ръководител и подчинен се характеризира с взаимно доверие и работа в името един другиму. При това положение процесът на обучение протича гладко и плодотворно, установяват се всички слаби места, избягват се евентуални недоразумения. При такава ситуация печелят всички.

Пример: Майка и дъщеря тийнейджърка обменят информация без задръжки по даден въпрос и лесно постигат споразумение.

Пример: След обмен на разнородни мнения във връзка с необходимото ниво на обучение в някаква нова дейност ръководителят взема окончателно решение да промени своя стил на управление в хода на обучението.

Пример: Треньор и ключов играч обсъждат ситуацията през полувремето и набелязват тактика за спечелване на мача. И двамата участници в разговора държат изкъсо юздите на собственото его с пълна готовност да изслушат другия и да се поучат; и двамата са решени да изпълнят окончателното решение.

СПРЕТЕ ЗА РАЗМИСЪЛ

Върхов пример за отношение между ръководител и последовател с желание и готовност да служат един на друг откриваме в разговора на Исус с неговия Отец, проведен в Гетсиманската градина: „Отче Мой, ако е възможно, нека Ме отмине тази чаша; не обаче, както Аз искам, но както Ти искаш“ (Матей 26:39).

ЧЕТИРИ ТИПА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ЛИДЕР – ПОДЧИНЕН, КОИТО СА ВСЯКОГА НЕЕФЕКТИВНИ

Обединеното действие на гордост и страх води до нежелани последици.

1. Горделив ръководител + Горделив подчинен = Конфликт и съперничество

Когато и двете страни внесат в своите взаимоотношения присъщата им гордост, настъпва изпитание на волята. Тогава, вместо сътрудничество и взаимни отстъпки, страните се опитват да вземат надмощие посредством печеливши аргументи или надуване на мускули.

Пример: Треньор на отбор шампион, почитател на колективната стратегия, се сблъсква с млад нападател звезда, прочут с брилянтната си индивидуална игра с топка.

Пример: Баща и син са твърде горделиви, за да си позволят фразата „Съжалявам...“ или „Бих желал...“

2. Страхлив ръководител + Страхлив подчинен = Изоляция и ступор

Когато и ръководителят, и подчиненият са изпълнени със страхове, и двамата ще дебнат непрекъснато за първични симптоми в подкрепа на своите опасения. Проявите на доброжелателство се посрещат с подозрение, а нежеланието за споделяне на информация има за резултат спънки при решаване на възникващи проблеми.

Пример: Несигурен в себе си ръководител, който се страхува да не загуби положението си, и подчинен, който се опасява, че ще бъде използван еднопосочно, си разменят взаимно комплименти и предпазливи оценки относно актуалното състояние на нещата.

3. Горделив ръководител + Страхлив подчинен = Експлоатация

Когато ръководител налага своята воля и виждания на подчинените като демонстрация на собствена значимост, това се отразява върху уязвимото самочувствие на вторите, а резултатът е незавиден.

Пример: Вманиачен на тема краен резултат пастор принуждава енорияшите да гласува за финансиране на подобрения в сградата.

4. Страхлив ръководител + Горделив подчинен = Манипулации

Когато неуверен в себе си ръководител прави необмислени отстъпки или опити да злоупотреби с власт с цел да принуди към нещо изявено волеви подчинен, резултатите са плачевни.

Пример: Привикнал да държи под контрол и най-дребния детайл в службата ръководител се сблъсква с горделив специалист, който реагира със злонамерено послушание спрямо разпореждания, които са очевидно неуместни.

Пример: Родител, който се плаши от пристъпи на ярост у своето дете, го оставя да смъкне от рафта в магазина плик със сладки.

ЧЕТИРИ ТИПА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ЛИДЕР – ПОДЧИНЕН, КОИТО ПОДЛЕЖАТ НА КОРИГИРАНЕ

Четири комбинации от егото на ръководител и подчинен пораждаат специфични противоречия, но подлежат на корекция, при условие че едната страна е склонна към промяна. Когато тя се окаже лидерската, тук се разкрива възможност за управление посредством служение.

1. Ръководител със сърце на служещ + Страхлив подчинен = Служение

Ръководител с посочената характерна черта проявява търпение спрямо подчинен, чиито действия се обуславят от вътрешна несигурност. Лидерът предлага искрена подкрепа, като дава израз на висока оценка при напредък и положени усилия.

Пример: Рехабилитатор проявява търпение, като понася изблиците на отчаяние и гняв от страна на пациент след мозъчен инсулт, който се учи да ходи с бастун.

Пример: Родител не се впечатлява от гневни изблици на детето си.

2. Ръководител със сърце на служещ + Горделив подчинен = Служение

Ръководителят от посочения тип не само дава пример за смиреност и твърдост в убежденията, но има и нагласа да налага стандарти и отстоява нападки срещу лидерските си позиции.

Пример: Когато възгорделите се апостоли подхващат препирня за това кой е най-велик от всички, Исус реагира, като умива нозете им.

3. Горделив лидер + Подчинен със сърце на служещ = Търпение

Подчиненият е готов да понесе отрицателна реакция от страна на ръководителя, като отстоява принцип или поправя грешка.

Пример: Пророк Натан се застъпва пред Цар Давид за Витсавее.

4. Страхлив ръководител + Подчинен със сърце на служител = Търпение

Подчиненият приема несигурността на ръководителя със смирение и респект, но без да престъпва принципи.

Пример: Макар преследван от уплашения Цар Саул, Давид решава да не го убива, когато му се представя възможност за това.

Пример: Дъщеря, на която предстои да отиде в колеж, проявява търпение спрямо изпълнен със страхове по този повод родител.

ФАКТОРЪТ ЕГО ПРЕЗ ЧЕТИРИТЕ СТАДИЯ НА ОБУЧЕНИЕ

Както вече посочихме, няма съвършен човек. Всеки ден ни се налага да се борим със собственото его, което може да ни отклони от пътя и повлияе върху взаимоотношенията ръководител – подчинен. Да видим на какви свързани с егото предизвикателства могат да се натъкнат ръководители и подчинени през четирите фази на обучение.

НОВАЦИ

Проблеми за Ученика/Новак	Проблеми за Учителя/Лигера
Страх от провал	Нетърпеливост, докато преподава основни положения
Страх от липса на заложи	Отчаяние от бавен напредък
Страх да не изглежда глупаво	Изкушение да делегира преждевременно
Фалшива гордост заради положение	Прибързана преценка на заложи у новака
Фалшива гордост заради по-раншни постижения	Страх от провал
Недоверие в ръководителя или неговите методи на обучение	

ЧИРАК

Проблеми за Ученика/Чирак	Проблеми за Учителя/Лигера
Обезсърчаване заради бавен напредък	Страх от провал
Припряност в учебния процес	Отчаяние заради липса на ентузиазъм
Загуба на доверие в ползата от учене	Нереалистични очаквания
Страх от липса на заложи	Страх от критики
Загуба на доверие в ръководителя	Страх да не загуби положението си
Отслабен ентузиазъм	

КАЛФА

Проблеми за Ученика/Калфа	Проблеми за Учителя/Лигера
Страх от провал при новото положение	Недостатъчна чувствителност и загуба на ентузиазъм
Страх от успех при новото положение	Нетърпеливост
Бърнаут: загуба на ентузиазъм и визия	Страх от близостта, необходима при справяне с личностни проблеми
Страх от професионална изостаналост	Страх от възможността ученикът да надмине учителя
Страх от съперничество	
Страх от забележки по повод пропуски в работата	
Страх от експлоатация	

Майстор/Учител

Проблеми за Ученика/Майстор	Проблеми за Учителя/Лигера
Мотивирано от постигнатото самодоволство	Страх от лично съперничество с напълно подготвен и професионално мотивиран подчинен
Нежелание за вслушване в критики или напътствия	Страх от „излишност“, след като ученикът може да прави същото, каквото и учителят
Арогантност	Нежелание за споделяне на информация или признание
Злоупотреба с умения за егоистични цели	Страх от загуба на контрол

Бидейки наясно с потенциалните бариери, поставяни от егото пред благополучното развитие на техните взаимоотношения и при желание да се справят с тях, ръководител и подчинен могат да потърсят – поотделно или съвместно – начини за тяхното преодоляване, посредством открита комуникация и общи усилия.

СПРЕТЕ ЗА РАЗМИСЪЛ

Към кой тип ръководител принадлежите вие? Наясно ли са хората с очакванията, които свързвате с тях? След като сте се убедили веднъж, че вашите цели са ясно разбрани, помагате ли на своите хора да спечелят, да ги постигнат, да получат „шестица“? В състояние ли сте да запазите нагласите на своето сърце на служещ дори когато някои хора са овладени от страхове или гордост? Бъдете откровени.