

Друг или подчиненный?

Текст | Алексей ЯКОВЛЕВ, бизнес-журналист

Некоторые руководители дружат со своими подчиненными. Но могут ли они действительно оставаться хорошими друзьями без ущерба для выполняемого дела? На этот вопрос однозначного ответа нет. Реалии бизнеса расходятся с основными принципами дружбы — равенством, доверием и бескорыстием.

Дружба предполагает гораздо большую открытость, чем можно позволить себе на работе. Вот почему многие менеджеры считают такие трудовые отношения бесперспективными и предпочитают партнерство с подчиненными, основанное на принципах делового сотрудничества. Дружеские отношения между начальником и подчиненным могут продолжаться с тех времен, когда они занимали одинаковое положение на иерархической лестнице. Другой вариант — начальник нанимает на работу приятеля.

Если вы рискнете принять в свой коллектив друга, то заранее взвесьте все плюсы и минусы. Здравое оцените себя, их и ваши отношения с возможным коллегой. Ведь с друзьями мы общаемся на совершенно другом уровне: мы не оцениваем их качества, нужные для работы, и воспринимаем их поступки именно через призму личных взаимоотношений. На работе же человек раскрывается подчас с неожиданной стороны. Поэтому берите к себе только проверенного человека — вы должны знать, как работает «ваш» кандидат, как относится к жизни, чего от нее ждет, какого стиля общения с начальством он придерживается и идет ли на уступки коллегам.

Часто серьезные проблемы возникают из-за того, что, приглашая друга на работу, перед ним рисуют радужные перспективы, приукрашива-

ют и компанию, и вакансию, которую он должен занять. Чтобы этого избежать, заранее подробно опишите ему реальное положение компании, не скрывайте ни плюсы работы у вас, ни минусы, расскажите про все возможные кризисные ситуации, оговорите, что и в каких случаях может произойти.

Нередко другу дают и необоснованную надежду на помощь в процессе работы. Вот этого делать ни в коем случае нельзя.

Дружба VS стабильность

Когда на вас работают друзья или родственники, то стабильность управленческой системы намного меньше. Человек, получивший должность «по благу», скорее всего, будет претендовать на какие-то привилегии, отличающие его от других сотрудников. Это очень непростой момент для руководителя. К тому же от близких людей сложнее требовать выполнения своих обязанностей, чем от других сотрудников, а дружба может стать отличным предлогом для оправдания работы спустя рукава или постоянных опозданий.

В управлении персоналом существует понятие корпоративной «высшей меры наказания», но у всех она разная. Осознайте, какое максимальное дисциплинарное взыскание вы готовы применить к своему другу в случае кризисной ситуации, чтобы и интересы дела соблюсти, и свои от-

ношения с провинившимся сохранить. Эта мера должна быть не очень жесткой, но обязательно исполненной в случае серьезного конфликта. Иначе вы поставите себя в двусмысленное положение, ваше поведение вызовет лишь недоумение и, скорее всего, осуждение со стороны других ваших подчиненных. А это грозит снижением авторитета руководителя в коллективе.

Еще одна часто встречающаяся ошибка — когда начальник, считая, что от друга, пусть и находящегося ниже его в корпоративной иерархии, не может быть секретов, начинает делиться с ним всеми рабочими проблемами. И, как всегда бывает в дружеских разговорах, шефу приходится то и дело объяснять другу свою позицию и доказывать свою правоту. А это уже отношения равног сотрудничества, вряд ли уместные в схеме «руководитель — подчиненный». Развитие ситуации во многом зависит от того, насколько корректно поведет себя тот, кто занимает более низкую позицию в компании. В идеале он не должен требовать от своего приятеля максимально полной информации о ситуации, а если уж тот впадет в откровенность, не навязывать ему свое видение и не «перегружать» дельными советами.

С точки зрения шефа

И все же в этом ненадежном мире лучше видеть рядом с собой проверенного человека, чем темную лощадку. И бизнес тут не исключение.

Присутствие хорошего приятеля в офисе имеет для руководителя много плюсов. К такому сотруднику больше доверия. С ним и в нерабочее время можно обсудить все офисные проблемы, в том числе и негативную закрытую информацию, не опасаясь ее утечки. Хороший друг поддержит попавшего в сложную ситуацию руководителя. Он охотнее, чем рядовой сотрудник, выскажет свои предложения по решению трудной задачи и, что немаловажно, не побойтся сказать в глаза всю правду.

Другу-подчиненному незачем выставлять себя перед начальством в лучшем свете, шеф ведь и так знает все его сильные и слабые стороны. Более того, присутствие «своего» человека в коллективе позволяет начальнику видеть более точную картину того, что происходит в офисе.

И кто как не друг способен лучше донести до остальных сотрудников нужные сведения от босса и наладить честную обратную связь между всеми участниками рабочего процесса.

А для подчиненного?

Дружеские отношения с начальством всегда ставят подчиненного в положение меж двух огней. Близость сотрудника к руководителю часто вызывает зависть и подозрения со стороны некоторых членов коллектива, а значит, неминуемы сплетни и склоки.

Что же касается отношений подчиненного с шефом, то и здесь не всегда все развивается гладко. Приятеля-сотрудника могут попросить во имя дружбы и идеи поработать сверхурочно, и при этом безо всякого упоминания о материальном вознаграждении за проявленное усердие. А разве друг может отказать другу? Если же такой подчиненный придет к шефу с просьбой о повышении зарплаты, то рискует услышать: «Ты же меня понимаешь, ситуация с финансами плачевная. Подожди еще немного, как друга прошу». И так может длиться до бесконечности.

В случае если у компании появятся действительно серьезные финансовые трудности, друг-сотрудник встанет перед моральной дилеммой: «Что делать: помочь товарищу слезать бизнес или пора подумать о собственном благополучии и начать искать другое место работы?».

Это реально?

Работа на своего друга — серьезное испытание и для начальника, и для подчиненного. Как давно знакомый тебе человек может проявить себя в нестандартной для дружбы ситуации — неизвестно. Один из закадычного приятеля может превратиться в тирана, а другой — в предателя. И в обоих случаях пострадают и общее дело, и дружба.

Чтобы этого избежать, следуйте правилу четкого разделения личных и деловых интересов. Всем известна поговорка: дружба дружбой, а служба службой. Поэтому, если вы трудитесь вместе, в рабочее время не допускайте фамильярностей, обсуждения личных вопросов, сохраняйте дистанцию. Иначе лучше не рисковать и работать с друзьями в разных местах. **Б**