

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТАКТУ

Соловей В. І., студент 1 курсу магістратури за спеціальністю «Агроінженерія»

Керівник: к.психол.н., доцент Васильєва О.М.

Подільський державний аграрно-технічний університет

Такт - категорія етики, яка в своєму змісті відображає правила пристойності, почуття міри у відносинах підлеглого і керівника, його делікатність.

Такт керівника багато в чому залежить від стилю керівництва виробничим процесом.

Психологічними основами такту слід вважати:

а) соціальні установки керівника - готовність певним чином сприймати, оцінювати факти в процесі роботи з підлеглими і діяти по відношенню до них, оптимізувати цей процес;

б) сукупність стереотипів - стійких уявлень про норми взаємодії керівника і підлеглих, що дозволяє йому швидко реагувати в конкретній ситуації і приймати правильні рішення.

Важлива постійно діюча установка на вивчення і адекватне сприйняття співробітників: їх характеру, здібностей, темпераменту і спрямованості особистості, що формується. Чим краще керівник знає своїх підлеглих, тим більше у нього можливостей бути тактовним у роботі з ними, ефективніше управляти їх діяльністю.

Установка керівника на суворе дотримання принципу доцільності матиме бажаний резонанс тільки тоді, коли така ж установка сформується і у підлеглих. Це - запорука взаєморозуміння і взаємодія в рішенні задач, поставлених керівником і розв'язуваних підлеглими. На основі потреби в спілкуванні підлеглого з керівником формується установка на постійний діалог в діяльності. У діалозі керівник отримує можливість розкривати процеси, що протікають в свідомості підлеглого, в групі або колективі, і надавати на них відповідний вплив.

Прийняті на озброєння керівником стереотипи відіграють важливу роль. Серед них виділимо наступні: ввічливість з підлеглим; поєднання принципового підходу до підлеглих з упевненістю в тому, що кожен з них не може бути поганим, безнадійним; висока вимогливість як міра поваги до особистості підлеглого. Це економить енергію керівника і надає його роботі емоційне забарвлення. Такий стиль роботи керівника характеризується стійкими способами духовної і практичної діяльності, що переходять в нормативні освіти його професійної свідомості. У деяких керівників зустрічається і ряд негативних стереотипів, що ускладнюють їх діяльність, згідно з якими з підлеглим треба поводитися по-особливому, щоб не втратити власного авторитету. Однак це призводить до відчуження підлеглих від таких керівників.

Існує ще одна небажана тенденція: давати підлеглому ту чи іншу оцінку раз і назавжди, не враховуючи того, що він може змінитися, з часом стаючи зовсім іншою людиною. Він, прийнявши оцінку керівника (позитивну або негативну), погоджується з нею і тим самим накладає на себе певні обмеження: один починає «спочивати на лаврах», бо керівник сказав йому, що він талановитий, а інший - після негативної оцінки - махне на себе рукою і втрачає перспективу розвитку.

Такт передбачає, що у підлеглого будь-якого віку є внутрішня незавершеність, яка зберігає можливість розвитку і вдосконалення у багатьох відношеннях. «Ненормальності» поведінки з плином часу часто зникають самі по собі, без втручання керівника, без пильної опіки і «підгонки» під дорослі стандарти.

Отже, можна зробити висновок, що такт керівника - це він сам в діяльності, його оцінка своїх і чужих вчинків, бачення їх причин. А вдосконалення такту-це формування і розвиток в собі таких рис характеру, як витримка, самовладання, чуйність до іншого, терпимість і глибоке знання своєї професії.

