

Кір'ян О.І., Семірякова Є.М.

ВИХОВАННЯ ТОЛЕРАНТНИХ ВІДНОСИН В КОЛЕКТИВІ СКЛАДНОЇ СТРУКТУРИ

Сучасний світ вимагає від працівників всіх рівнів оновлення внутрішньої культури, оновлення принципів взаємодії як з колегами, так і з представниками зовнішнього середовища. Однак для забезпечення максимально можливої результативності праці саме толерантність взаємовідносин в колективі стає одним з ключових чинників її забезпечення. В той же час залишки забобонів, страхів та специфічних поглядів минулого, відсутність культури та інші проблемні стани окремих працівників та цілих груп в колективі здатні залишити його без гарного фахівця. Розглянемо приклади можливих проблемних тематик з метою формування підходів щодо їх подолання.

Перша, найбільш складна тематика – це робота в колективі людей з особливими потребами з наочно висвітленими фізичними відмінностями. Особливо це стосується людей з ДЦП, порушеннями мови тощо. Звісно, досить не рівномірні рухи та певні затримки в висловленні думки можуть об'єктивно дратувати окремих осіб. І тому керівник зобов'язаний уважно підходити до вибору прийнятної для співробітника діяльності – такої, де ці вади не впливають на якість трудового процесу.

Друга складна тематика стосується різниці сприйняття один одного представниками різних вікових груп. Нажаль, досі зустрічаються працівники зі значним стажем роботи, які вважають, що саме стаж, а не фахові знання компетентності визначають якість працівника. В той же час молодь також інколи вважає, що знання «старих» працівників вже застарілі, і слід користуватися лише новітніми їх елементами.

Третя складова – робота у віддаленому доступі. Не всі колеги здатні сприймати таких працівників як рівних за результативністю, бо вважають таку роботу «не роботою» або дещо заздять тим, хто «сидить дома та отримує гроші».

На наш погляд, вирішенням всіх трьох наведених проблем може стати раціонально-економічний підхід керівника підрозділу до інформаційної прозорості результатів. Вважаємо за необхідне обов'язково в рівних обсягах висвітлювати не менш ніж раз на два тижні та в разі завершення певних проектів результати всіх працівників відділу, групи, не поділяючи їх за станом, віком, умовами праці. Це психологічно нівелює межі в колективі та буде зміщувати акцент саме на результат, що є таким важливим для отримання винагороди за працю кожним членом колективу.

Якщо ж потрібно обґрунтувати роботу людини, що має меншу за інших продуктивність праці, але повинна залишитися працювати (наприклад, за вимогами законодавства), то розумний керівник повинен періодично акцентувати увагу інших на об'єктивні вигоди знаходження такої людини в колективі (спрощення оподаткування, поява спонсорів, скорочення витрат колективу на облаштування та утримання робочих місць, право на участь в певних тендерах, право на отримання спеціальних замовлень тощо). Це стане першим кроком формування зацікавленості працівників в кожному члені колективу.