

**Калініна Олена**

Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут», Київ, Україна  
[engdeprofguide@rambler.ru](mailto:engdeprofguide@rambler.ru)

### **ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ КЕРІВНИКОМ ТА ПІДЛЕГЛИМ**

*The abstract considers the peculiarities of the responsible interaction between supervisor and employee. The employee's values must be kept by high moral principles of supervisor. The supervisor's social support, human relations and high morality by actions are decisive factors by forming of the responsible interaction between supervisor and employee.*

*Keywords: responsible interaction, social support, human relations, high morality.*

Відповідальна взаємодія між керівником та працівником базується на їх ставленні один до одного та поведінці. На позитивне ставлення працівників до свого керівника впливає його моральна поведінка. Справедливе ставлення керівника до свого підлеглого обумовлюється мірою наслідування керівником норм та правил, що склалися в колективі та організації в цілому, а також моральних норм.

Дослідження В. Meglino та ін. підтвердило, що працівники залишаються задоволеними від своєї професійної взаємодії з керівництвом в тому випадку, коли їх цінності на робочому місці, а саме досягнення, допомога, чесність та справедливість повністю співпадають з моральними принципами керівництва [2; 3].

Працівники високо цінують нормальні особистісні (людські) стосунки з керівництвом та своїми колегами. Вони навіть можуть відмовитись від великої зарплатні та звільнитись, якщо в організації панують нездорові стосунки.

Допомога керівника працівникам у вирішенні питань неслужбового характеру формує в них почуття обов'язку та сприяє позитивному ставленню до керівництва, що проявляється у готовності працівників добровільно без додаткового примусу та впливу підпорядковуватись керівникові.

Працівники очікують від своєї професійної взаємодії з керівником соціальної підтримки, яка проявляється через позитивні емоції, лояльність та професійну повагу. Вони розуміють під соціальною підтримкою спілкування між людьми, які готові надати один одному допомогу, заспокоїти, проявити турботу та заохотити співбесідника до подальшого спілкування. Така унікальна форма взаємодії між працівником та керівником надає

впевненості працівникові, забезпечує почуття особистого контролю та сприяє створенню міцного союзу між працівником та керівником. Соціальна підтримка допомагає захиститися від стресу, пов'язаного з організаційними факторами, такими як: невизначеність ролей, перевантаження на роботі та невпевненість при виконанні робочих завдань [1]. На наш погляд, саме керівник здатний подолати стрес у своїх працівників, та надати їм належну підтримку.

Спілкування керівника з працівником дає можливість побороти страхи та переживання працівників стосовно змін, які організація збирається запровадити. Особисте спілкування керівника з підлеглим дає можливість підлеглому зрозуміти його роль, а також значущість у виконанні цілей організації, це сприятиме його позитивному ставленню до керівника, а також розумінню керівника як особистості [1].

Отже, необхідно звернути увагу на те, що відповідальна взаємодія між керівником і підлеглим залежить від моральної поведінки керівника по відношенню до підлеглому та надання підлеглому соціальної підтримки.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Dockery, T. M., Steiner, D. D. The role of the initial interaction in leader-member exchange. *Group and Organization Studies*, 15(4), 1990. – P. 395-413.
2. Meglino, Bruce M., Ravlin, Elizabeth C., and Adkins, Cheryl L. 'Value congruence and satisfaction with a leader: an examination of the role of interaction', unpublished manuscript, University of South Carolina, 1990. – P. 8–9.
3. Meglino, Bruce M., Ravlin, Elizabeth C., and Adkins, Cheryl L. The measurement of work value congruence: a field study comparison. *Journal of management*, Vol. 1, No. 1 (1992). – P.33–43.