

Некомпетентность начальства, и как с ней бороться? | L'incompétence chez les chefs: comment la confronter?

Автор: Надежда Сикорская, [Невшатель](#), 04.03.2011.



Компетентна ли мышка в вопросе вытаскивания репки?

Исследование на эту тему, так или иначе волнующую каждого работающего человека, провели в Университете Невшателя.

|
Une étude sur ce sujet sensible a été faite à l'Université de Neuchâtel.
L'incompétence chez les chefs: comment la confronter?

Научный сотрудник Невшательского университета Анник Дариоли, симпатичная дама 29 лет, специализируется в области иерархических отношений. Ее диссертация, отрывок из которой опубликован в престижном научном журнале *European Journal of Work and Organizational Psychology*, анализирует последствия некомпетентности начальства с точки зрения подчиненных.

Как подобная тема для научной работы пришла ей в голову? «В общении с друзьями и знакомыми я регулярно выслушивала их жалобы на начальников, - рассказала Анник Дариоли «Нашей газете.ch». - Заглянула в Google и обнаружила огромное количество форумов, посвященных этой теме. Что и дало мне основание предложить,

что речь идет о феномене современного общества, нуждающемся в изучении».

Анник твердо заверила нас, что писала диссертацию не с целью отомстить собственным непонравившимся начальникам (а ей тоже такие встречались), а исключительно ради общественного блага.

Согласитесь, кто из нас хоть раз не посылал сквозь зубы или мысленно в адрес начальника нелестные эпитеты, касающиеся его умственных способностей и профессиональных качеств? Накапливаемое в течение долгого времени раздражение в результате не только отражается на нашем здоровье, но и приводит к созданию нездоровых отношений в коллективе.

По словам психолога из Невшателя, сотрудники, обнаруживающие у руководителя явные признаки некомпетентности, могут, вместо того, чтобы смириться с этим и не обращать внимания, начать вести себя с ним с позиции силы. Это, по словам исследовательницы, помогает им набраться мужества, чтобы «сопротивляться влиянию начальника», ставить под вопрос его указания и более открыто критиковать его решения. Следуя логическому развитию событий, в один прекрасный день такой сотрудник задается вопросом: а почему, собственно, не он сам занимает начальственное кресло? С этого момента начинается напряженное соперничество между начальником и подчиненным, негативно влияющее на функционирование всего предприятия.

Остается понять, что же мы называем «компетентностью»? Анник Дариоли исходила из двух принятых определений этого понятия: техническая компетентность и компетентность в межличностных отношениях. «Руководитель среднего иерархического звена должен безукоризненно – лучше остальных сотрудников – владеть всеми техническими аспектами профессии, – считает Анник Дариоли. Для нее это – непреложное условия для уважения со стороны коллег. При этом для высшего руководства техническая компетентность не является решающим фактором. От этой категории сотрудников ожидается как раз умение налаживать и поддерживать отношения с окружающими, способность поддержать и мотивировать коллег. Но, разумеется, в идеале любой руководитель должен обладать обоими навыками.

По мнению исследовательницы, подчиненным не составляет труда составить мнение о компетентности начальства. При работе над диссертацией она провела два практических опыта, приложив максимум усилий для того, чтобы «проверить на вшивость» двух руководителей. В ходе инсценировки обменов электронными посланиями, сотрудники должны были реагировать для наилучшего выполнения порученного им задания – под руководством компьютерной программы, игравшей роль то компетентного, то некомпетентного шефа. В другой серии опытом сотрудник оказывался лицом к лицу с живым актером, выступавшим в той же роли. Все эти сцены были засняты, а потом просмотрены психологами, призванных проанализировать «язык жестов» подчиненных.

Дорогие читатели, если вам есть, что рассказать на эту тему, мы с удовольствием прочитаем и, возможно, опубликуем ваши рассказы.

[здоровье](#)

Source URL: <https://nashgazeta.ch/news/11413>