

Эффективный лидер

Семинар для руководителей
отраслевых теркомов
профсоюзов
5-6 декабря 2001 года

Ведущий О.А.Смердов

Введение

- Программа рассчитана на профсоюзных лидеров. В ходе семинара были рассмотрены вопросы лидерства, делегирования ответственности и инициативы. Семинар проходил в режиме интерактивного обучения, то есть через обращение участников к их собственному опыту делового общения. Теоретический материал и комментарии ведущего давались в том объёме, который логично вытекал из полученного участниками опыта взаимодействия на семинаре.
- **Цели и задачи обучения:**
 - 1. Формирование представления об эффективном лидерстве.
 - 2. Определение путей совершенствования стиля руководства для каждого участника семинара.

Работа с ожиданиями участников

- **Были выделены следующие вопросы для обсуждения:**

Каким образом профсоюзному лидеру постоянно подтверждать своё лидерство?

Как стать лидером?

Психологический аспект лидерства.

Конфликт лидеров и конкуренция лидеров (пути выхода из конфликта).

Как сформировать единое мнение в коллективе?

Как управлять массой людей с различными интересами?

Как лучше научиться слушать и понимать людей?

Как понять, лидер я или нет?

Специфика лидерства в профсоюзной среде.

Формальный и неформальный лидеры, их взаимодействие и влияние.

- **Участники договорились придерживаться следующих правил:**

Коллективизм – активное совместное решение всех вопросов по теме семинара.

Говорить по одному, не перебивать – правило поднятой руки.

Ёмко формулировать мысль во время выступлений.

Доброжелательное отношение друг к другу. Не давать оценок.

Беречь время.

Серьёзное отношение к работе на семинаре.

Теоретический обзор

- **Лидерство** как феномен имеет несколько аспектов рассмотрения. Для того, чтобы быть лидером, необходимо обладать набором индивидуально-личностных свойств, некоторые из которых являются врождёнными, некоторые – приобретёнными, то есть продуктом воспитания и научения. Помимо этого, для лидерства необходимы социальные условия или предпосылки (исторические и экономические условия, геополитические обстоятельства). Более подробно об этом в заметках.
- **Как стать лидером и удерживать лидерские позиции?**
Для этого необходимо:
 1. Обладать необходимым набором лидерских качеств.
 2. Иметь чёткие представления о целях своей организации (своей целевой группы) и видеть перспективу развития.
 3. Уметь влиять на людей и пользоваться их уважением.
 4. Иметь навыки управления и работы в команде.
 5. Уметь набирать кадры и работать с ними (оценка, мотивация, удержание, выдвижение и т.д.).
 6. Быть самокритичным, искать новые пути решения проблем.
 7. Чаще обращаться к низовому звену: запрашивать обратную связь; интересоваться проблемами, оказывать реальную помощь и поддержку.
 8. Хвалите тех, кто от вас зависит.
 9. Уважайте соперников и конкурентов.

Специфика профсоюзного лидерства

Сходство политических и профсоюзных лидеров	Отличие профсоюзных лидеров	Отличие политических лидеров
Ответственность Должен быть уважаемым своими избранниками Целеустремлённость Харизматичность Способность системно мыслить Умение управлять людьми	Должен быть мастером компромисса Должен быть умелым переговорщиком Должен быть логичным и убедительным в своих поступках Должен знать нужды трудящихся и быть чутким	Должен быть мастером ораторского искусства Должен быть манипулятором (другими людьми, общественным мнением) Должен уметь хитрить и иметь чувство юмора Должен понимать законы развития общества и улавливать политическую конъюнктуру

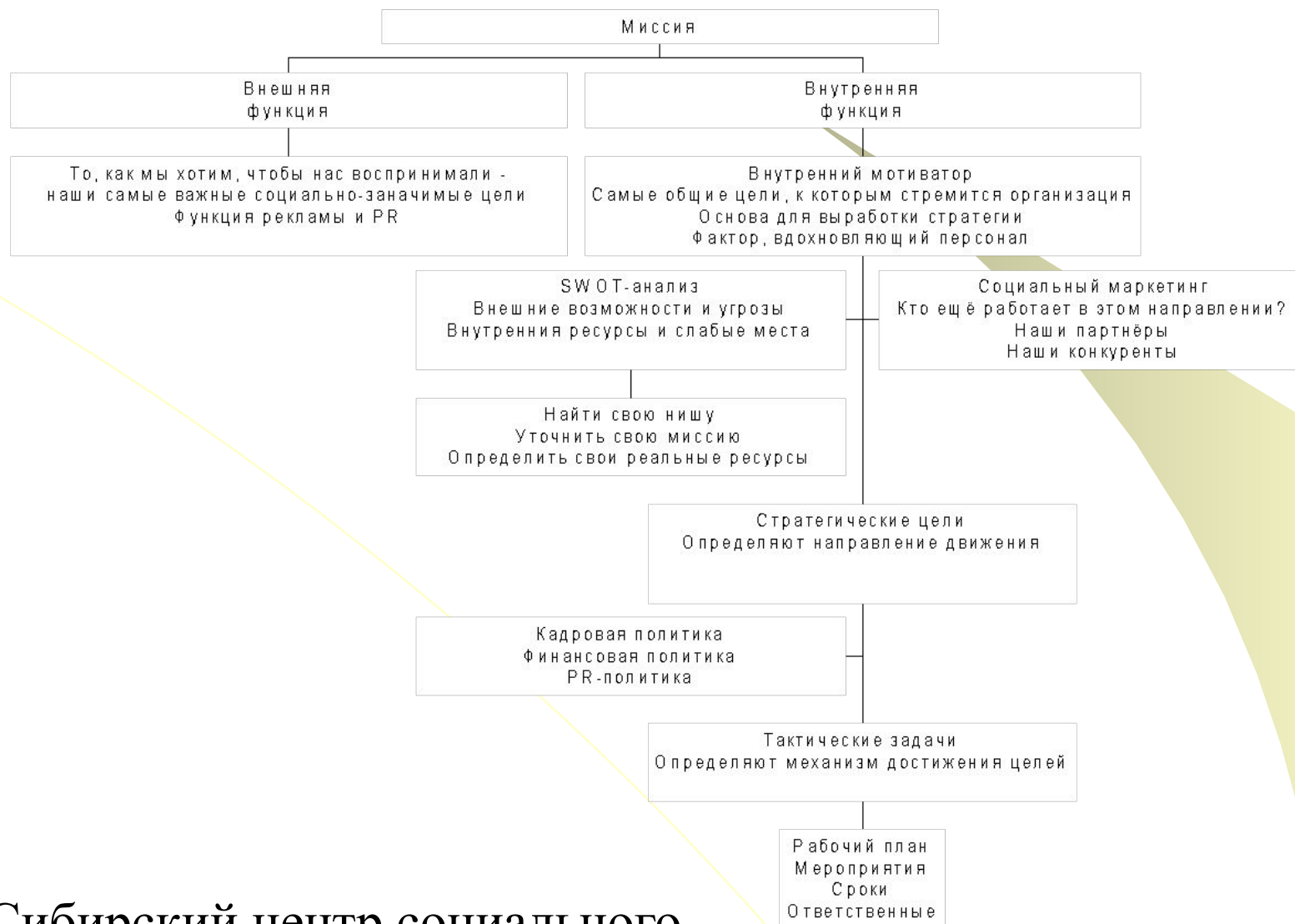
Участники выполнили упражнение «Качества профсоюзного лидера».

В заметках представлены результаты групповой работы

Вопросы стратегического планирования и кадровая политика

- Профсоюзный лидер не состоится без чёткого понимания стратегии развития организации и своего места в ней. На следующем слайде представлена в общем виде концепция стратегического планирования.
- Кадровая политика должна учитывать следующие моменты:
 1. Механизм подбора персонала и формирования кадрового резерва.
 2. Командообразование.
 3. Систему выдвижения лидеров.
 4. Систему материального и морального стимулирования.
 5. Аттестацию и ротацию кадров.
- Кадровая политика строится как в отношении формирования административно-управленческих команд для профкомов, так и в отношении профсоюзного актива.
- Участники выполнили упражнение «Видение» (профсоюзный лидер сегодня и через пять лет).

Диаграмма стратегического планирования



Выводы

- Руководители теркомов профсоюзов осознают необходимость повышения своего профессионализма в области управления.
- У руководителей теркомов отсутствует единый подход к планированию и осуществлению профсоюзной деятельности.
- Стилль общения на семинаре показал, что большинство руководителей не имеют необходимых навыков эффективной коммуникации.
- При обсуждении темы лидерства чуть ли не на первое место ставились вопросы материально-технического обеспечения и социальных гарантий для профсоюзных работников. Можно предположить, что такой иждивенческий подход снижает эффективность деятельности профсоюзных организаций, предполагающей компетентность, инициативу и социальную ответственность.
- Вследствие того, что большинство профсоюзных лидеров находятся в предпенсионном и пенсионном возрасте и работают в этой структуре с доперестроечных времён, явно чувствуется ностальгия по социалистическим завоеваниям и сопротивление нововведениям, предполагающим экономическое мышление и системный подход к планированию и осуществлению профсоюзной деятельности.

Источники дополнительных сведений

- В плане повышения квалификации профсоюзных лидеров можно предложить следующие темы:
 - «Стратегическое планирование» (30-40 часов)
 - «Строительство команды» (30 часов)
 - «Тренинг повышения коммуникативной компетентности» (40 часов)
 - «Эффективное управление» (30 часов)
 - «Управление персоналом: набор, стимулирование, формирование резерва» (30 часов)
 - «Имидж успешного профсоюзного лидера» (20 часов)
1. Власова Н. ...И проснешься боссом. Справочник по психологии управления.-Новосибирск-1994.
 2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.-Москва-1992.
 3. Мордовин С.К.. Управление человеческими ресурсами...-Москва-ИНФРА-М-2000.
 4. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение/Перевод с англ. п/р Ю.Н. Каптуревского- СПб: Издательство «Питер»- 2000.
 5. Уткин Э.А., Морозова Н.И., Морозова Г.И. Инновационный менеджмент.-Москва-1996.