

**ТРЕНИНГ НА ТЕМУ:
«ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ С
НЕФОРМАЛЬНЫМИ ЛИДЕРАМИ
И НЕГАТИВНЫМИ
МИКРОГРУППАМИ В
ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ»**

Подготовила
студентка 4 курса
группы УП-16
Качалова А. В.

○ **Цель тренинга:** сформировать целостное видение процесса работы руководителя с неформальными лидерами и негативными микрогруппами в трудовом коллективе.

○ **Задачи:**

- 1) определить сущность неформальных лидеров и негативных микрогрупп;
- 2) выяснить, как использовать неформальных лидеров в интересах руководства;
- 3) понять, как бороться руководителю с негативными микрогруппами;
- 4) выявить лидера в коллективе.

○ **Правила:**

1. Конфиденциальность, т.е. все что будет на тренинге остается внутри группы и не выносится за ее пределы.
2. Искренность.
3. Добровольное участие.
4. Общение на «Ты» или по имени.
5. Никого не бить.

- **Руководство** - это формальная властная позиция, не зависящая от личностных качеств. Это право, дарованное положением, занимаемым на служебной лестнице.
- **Лидерство** же - комплексное понятие, включающее в себя эффективное осуществление реального влияния на людей, независимо от иерархического статуса.
- Таким образом, всякий лидер может руководить, но далеко не всякий руководитель является лидером.
- **Неформальный лидер** - это человек, способный оказывать влияние на людей, независимо от того, какую должность в фирме он занимает. Это личность, с которой приятно находиться рядом.

Для использования неформала в интересах фирмы эффективны следующие приемы:

- Поощрение инициативы.
- Признание авторитета.
- Если цели руководства и неформального лидера не совпадают, начальник должен быть максимально открытым с подчиненными.
- Лидера-бунтаря следует максимально загружать производственными делами. В этом случае он будет чувствовать себя нужным предприятию, времени на организацию забастовки у него не останется.

«ДИРИЖЕР»

- Идеален для взаимодействия с руководством, ориентированным на результат, но не желающим излишне демократизировать взаимоотношения с коллективом. Лидер-дирижер охотно управляет тенденциями в своем коллективе, ни на шаг не отходя от заданной руководством «партитуры». Его мотивация - чувство собственной значимости, ведь на него полагается руководство. Такие люди любят говорить: «Если бы не я - страшно и подумать, что бы могло произойти...» Обычно бывает исполнительным и дружелюбным. Умеет организовать работу людей, заражая их собственной жадой достижения цели. «Дирижеры» склонны к медленному, но уверенному карьерному росту до менеджера среднего звена - там для них идеальное место. Топ-менеджмент - не их стихия, т. к. там надо самому принимать принципиальные решения, а не организовывать работу в рамках поставленной задачи.

«РУБАХА-ПАРЕНЬ»

- Душа компании, общительный и обаятельный, он отлично подходит для организации отдельных людей в коллективе на выполнение задач, которых они предпочли бы избежать - он так обаятелен и сеет вокруг положительные эмоции, что даже самая нудная задача становится радужной, отказать ему практически невозможно. Его личная мотивация - чувствовать, что ему позволено общаться с руководством «на равных».

«СЕРЫЙ КАРДИНАЛ»

- Крайне полезная для честолюбивого руководителя фигура. Охотно создает продуманные, эффективные стратегии решения поставленной задачи с учетом личностных особенностей каждого члена коллектива. Обычно несколько зануден, зато помнит все обо всех в мелочах - ведь на этих мелочах так легко сыграть, манипулируя человеком. При этом «серый кардинал» не претендует на лавры разработчика или организатора, предпочитая всю жизнь оставаться на вторых ролях в глазах окружающих, но знать, что на самом деле первая скрипка - он.

«БУНТАРЬ»

- Очень сложный тип. Чувствует врожденную потребность бунтовать против существующей несправедливости и обладает талантом эту несправедливость найти где угодно и в чем угодно. Обожает ставить условия, организовывать забастовки и т. д. Бунтарь постоянно борется за права всех и каждого, но при логическом обосновании ущемляемых прав руководства - так же рьяно отстаивает эти права перед коллективом.

ТЕСТ НА ЛИДЕРСТВО: «А ТЫ НЕФОРМАЛЬНЫЙ ЛИДЕР КОЛЛЕКТИВА?»

- Вы знаете, кто, чем занимается в команде?
- Вы знаете, как эффективнее распределить обязанности в коллективе / команде и озвучиваете это?
- Ваши идеи повышения эффективности воспринимают, принимают и применяют?
- Вы контролируете деятельность каждого члена команды?
- Вы планируете, принимаете участие в планировании и организации деятельности команды?
- Вы слышите интересы и желания большинства и здраво представляете их остальным и руководству?
- Вы чувствуете свою ответственность за обязанности, которые выполняют другие члены команды?
- В случае удачи/неудачи члены команды считают это вашей заслугой в большей степени?
- Вашему поведению стараются следовать остальные? На вас хотят равняться?
- В случае возникновения рабочих и организационных вопросов, к вам обращаются за советом?

ВЫЯВЛЕНИЕ ЛИДЕРА

1. Постройтесь, используя всех игроков команды:

- квадрат;
- треугольник;
- круг;
- ромб;
- букву.

2. Построиться в шеренгу по:

- росту;
- цвету волос;
- размеру ноги.

ТЕСТ «Я - ЛИДЕР»

Карточка для ответов теста «Я - лидер»

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

Сумма баллов в столбцах определяет развитость лидерских качеств:

- ⊙ А - умение управлять собой;
- ⊙ Б - осознание цели (знаю, чего хочу);
- ⊙ В - умение решать проблемы;
- ⊙ Г - наличие творческого подхода;
- ⊙ Д - влияние на окружающих;
- ⊙ Е - знание правил организаторской работы;
- ⊙ Ж - Организаторские способности;
- ⊙ З - умение работать с группой.

ДЕЛОВАЯ ИГРА «ЛИДЕР»

- Группа делится на подгруппы по 3-5 человек, каждой из них необходимо найти 10 определений, характеризующих, на их взгляд, лидера. Далее группа знакомит остальных со своим мнением. В ходе организованного общего обсуждения группа составляет портрет-характеристику лидера.

ДИСКУССИЯ «КОМАНДА ЛИДЕРА»

Может ли лидер один планировать, организовывать, руководить и контролировать деятельность в группе?

Кто может ему в этом помочь?

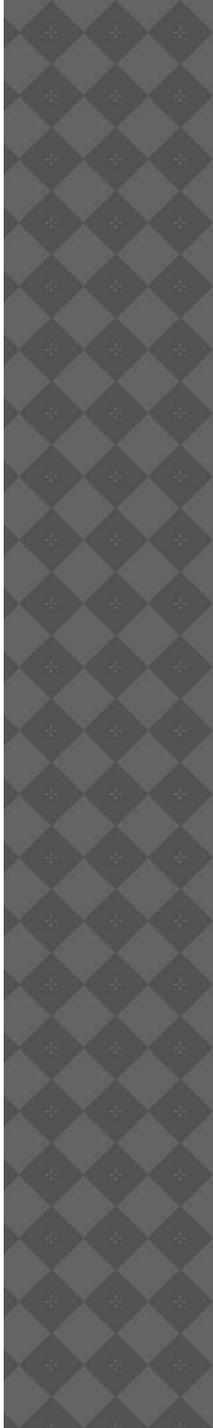
Как найти помощников?

Какие функции лидер должен выполнять сам, а какие может делегировать другим?

Какими качествами и полномочиями должны обладать представители «команды лидера»?

Сколько должно быть помощников у лидера?

Кто, в конечном итоге обеспечивает эффективность работы группы?



**БЛАГОДАРЮ
ЗА
ВНИМАНИЕ**