



Информационный бюллетень

для НКО
РЕЦЕПТЫ

Стратегия лидерства в НКО

На протяжении многих тысячелетий главной задачей человека было выживание.

Выбор сценариев был невелик: стать сильным и ловким или умереть молодым. Уже в то время выделялись те, кто не отличался большой силой, но умел договариваться, мог схитрить или творчески подойти к делу.

Так нарабатывался человеческий потенциал, благодаря которому выживал и отдельный человек, и его община.

В 19-м веке, когда медицина и прогресс шагнули далеко

вперед, вместо физического выживания на первый план вышло социальное. Люди стали биться за успех. А с 21 века успешность стала настоящим трендом.

Лидерство - это та стратегия, которая и ведет к социальному успеху. Подразумевает готовность человека максимально «напрягаться» для достижения ресурсов. Что интересно, со временем и ресурсы для лидера перестают быть мотивом.

Вроде бы у него всё уже есть, а он всё никак не может остановиться. И дело тут не в

В этом выпуске

Лидерство – пусть к социальному успеху

стр.1

Как сдвинуть себя с мертвой точки?

стр.2

Развитие лидеров в команде

стр.2

Эффективный лидер

стр.3

Над выпуском работали:

Екатерина Митирева

Елена Фомина

жадности. Лидер получает кайф от работы или новых проектов, а ещё от того, что меняет мир вокруг себя.

Почему успех приходит не к каждому, кто к нему стремится?

Проблема в том, что люди либо ничего не предпринимают для успеха, либо предпринимают какие-то разрозненные действия, в то время как здесь нужна система.

Как нельзя кстати здесь вспоминается такое понятие как «гомеостаз», то есть динамическое равновесия. В жизни это выглядит так: вроде бы много чего происходит, но на выходе ситуация не меняется. Вы понимаете, что всё уже не очень хорошо, есть некое недовольство собой и жизнью. Но всё же не настолько плохо, чтобы что-то кардинально менять.

Важное качество настоящего лидера – осознанно выводить себя из «зоны комфорта» ради большой цели.

Как же сдвинуть себя с мёртвой точки?

1. Начинайте с тем, что есть. Не ждите идеальных условий.

Вы никогда не будете готовы на 100%!

Пример. Вы мечтаете о своем проекте, но говорите себе «Вот выиграю миллион и начну!» Начинайте уже с тем, что есть! Есть масса способов начать «с нуля», спектр специализированных форумов вам в помощь.

2. Делайте то, что лучше получается.

Люди с удивительным упорством тратят годы своей жизни на занятие нелюбимым и сложным для них делом. Фраза «живу черновик» актуальна для миллионов.

В НКО этот принцип говорит о том, что не нужно «убиваться» над проектом, который явно у вас не идёт.

Если поиск лёгких путей – это не про вас, запомните: вы обязательно вернётесь к этому проекту. Просто сделайте это после того, как

добьетесь успеха в том, что у вас хорошо получается. Только тогда вы сможете позволить роскошь тратить деньги и время на нелюбимое дело.

Вы сможете вернуться к тому, что не идёт только после того как доведете до ума то, что хорошо получается.

До этого на такие проекты у вас будут срабатывать внутренние механизмы сдерживания.

Любимое дело должно не только забирать у вас энергию, но и давать её!

3. Если среда вас не устраивает - измените её или покиньте.

Как часто окружающие просто не могут оценить ту работу, которую вы делаете? Или она не находит себе применения. Поэтому ищите то место, где её увидят и где она будет полезна.

Путь лидера – лестница вверх. За долгим интенсивным подъемом всегда следует некое «плато», на котором вы балуете себя за период долгих лишений. Вот когда наступает время наслаждаться успехом и признанием.

Ну а дальше? А дальше новая ступень, новые амбициозные цели, ночи без сна и дни, полные напряжённой работы и драйва. И только от вас зависит, как высоко вы захотите взойти.

Лидер помогает развиваться другим лидерам в своей команде. Если вы лидер, помните свою миссию - вы должны поощрять лидерство, только так развивается команда.

Перенесем модель на семью. Представьте: во главе семьи авторитарный отец, без него ничего не решается. Растет сын и пытается участвовать в принятии решений, но отец его все время одергивает и подавляет. Что ускорит процесс ухода сына из семьи, если с ним будут делиться ответственностью или если его будут подавлять? Ответ очевиден. Так и в организации - если руководитель самодур, из нее уйдут все более-

менее ответственные сотрудники. Если из команды вымыты лидеры, это приведет к краху организации.

Часто руководитель единолично принимает ключевые решения. Как он рассуждает? Да, есть правила, есть корпоративная культура. Но если я решил, что нужно действовать вопреки этим правилам, все должны подчиниться.

К сожалению, такой подход тормозит развитие организации. Это как правила на дорогах. Если все едут не по правилам, общий поток машин движется медленнее. Если все едут по правилам – поток движется быстрее.

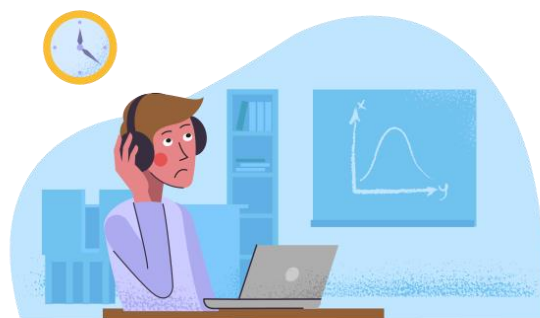
Старая модель лидерства предполагает, что дело делает один главный человек, а все остальные подают ему инструменты. И тогда руководитель, действительно, вовлечен в принятие всех решений. А если он отсутствует – ничего не решается, никто не берет на себя ответственность.

Эффективный лидер – это человек, который существует в интересах выживания и успеха команды, он способен обеспечить высокую эффективность команды, способность вовлекать людей в принятие решений так, чтобы они росли над собой. Современный руководитель – это не тот, кто забирает себе все функции управления. Это тот, кто способен создавать ситуацию консолидированной власти, когда лидер делит свои полномочия с другими членами своей команды, которые вовлечены в его дело и успешно преодолевают вместе с ним кризисные ситуации.

Большая проблема в руководстве организацией – излишний контроль и недостаточное

делегирование. Почему руководители не делегируют подчиненным свои полномочия? Причины разные. Кто-то опасается, что получив новый опыт и контакты, сотрудники воспользуются ими во вред своему работодателю. Например, организуют конкурирующее предприятие. Кто-то боится делегировать, потому что у подчиненных нет навыка решения более масштабных задач.

Потому что крутиться, как волчок, замыкать на себе все вопросы, чувствовать, что без вас ничего не решается приятнее, чем делегировать.



Источник: <https://icons8.com/>

Что же происходит и с руководителем, который не делегирует? Стоит ему войти в офис – к нему бросаются все, начинают ему наперебой задавать вопросы: как поступить? И он моментально загорается, как звезда. И именно такое стремление к подчеркиванию собственной значимости обрекает лидера на то, что его организация не достигает вершины эффективности.

Помните о своей миссии по отношению к команде. Занимайтесь развитием своего лидерского потенциала!

Информационный бюллетень №12 (38) 2022 подготовлен МОО ЦРТ «Сотрудничество» в рамках проекта «Рецепты для НКО: впереди перемен», реализуемого с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов

Наш адрес: 660075, г.Красноярск, ул.Маерчака, 3, офис 210, тел.: (391) 211-91-50, 241-70-16, эл.почта: kccp@kccp.ru, сайт: <https://kccp.ru>, ВКонтакте: https://vk.com/sotrudnichestvo_krsk