

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2021.82.33.005

**Имидж профсоюзного лидера в высшем учебном заведении****Журавель Ирина Борисовна**

Кандидат педагогических наук, доцент,  
председатель первичной профсоюзной организации,  
Сургутский государственный университет,  
628400, Российская Федерация, Сургут, просп. Ленина, 1;  
e-mail: Zhuravel@mail.ru

**Аннотация**

В статье рассматриваются особенности лидерства в профсоюзной организации университета, которое включает сочетание соответствующей роли среди сотрудников высшего учебного заведения и лидерских качеств личности, а также способности каким-либо образом влиять на мнение и поступки коллег. Мы рассматриваем лидерство как способность влиять на других членов коллектива для достижения определенных целей. Таким образом, лидер способен формировать общественное мнение и определенные события в вузе. Чтобы быть с сотрудниками и среди них, профсоюзный лидер должен обладать множеством компетенций, описанных в статье. Это также эмоциональная компетентность, которая дает ее обладателю преимущество для успеха на руководящих должностях на самом высоком уровне, которая, на наш взгляд, вдвое важнее когнитивных способностей. А сочетание мыслительных способностей (IQ) и способности чувствовать (EQ) делает профсоюзного лидера более рассудительным, мудрым при выработке важных коллективных решений и выстраивании отношений сотрудников с работодателем и аппаратом управления системой высшего образования.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Журавель И.Б. Имидж профсоюзного лидера в высшем учебном заведении // Педагогический журнал. 2021. Т. 11. № 3А. С. 238-248. DOI: 10.34670/AR.2021.82.33.005

**Ключевые слова**

Профсоюз, профсоюзный лидер, эмоциональный интеллект и витальные факторы, студенты, лидерство.

«Лидерство – это искусство заставлять других делать то, что ты хочешь, так чтобы они думали, будто сами хотят делать это».  
Дуайт Эйзенхауер.

## Введение

На протяжении последних лет в России происходит формирование социального партнерства, предпринимаются попытки создания институтов трипартизма на разных уровнях (федеральном, региональном). Правительством РФ принята программа «Развитие образования на 2018-2030» годы, где предусмотрены новые подходы и взгляды на роль образования. Таким образом, механизм регулирования трудовых отношений постепенно приобретает некоторые формы, в основе которых лежит принцип социального партнерства. Социальными партнерами формирующегося диалога являются государство, работодатели и профсоюзы.

За рубежом создано множество моделей, описывающих цели и поведение профсоюзов, процесс их переговоров с работодателями и т.п. Например, профсоюз может рассматриваться как продавец услуг по защите экономических, нравственно-этических и других интересов работника, а вступивший в него работник – как их покупатель. В таком случае явно просматриваются спрос на услугу и предложение, следовательно, отношения между профсоюзом и его членами становятся экономическими, рыночными.

## Основная часть

На наш взгляд, у профсоюза есть очень важные функции: развитие рыночных отношений, формирование рынка труда, и в сложившихся современных условиях – защита интересов работника и сохранение психологического здоровья участников образовательного процесса. Профсоюзы при определенных условиях могут позитивно влиять на развитие рынка, поднимая цену рабочей силы и создавая тем самым условия не только улучшения жизни людей, но и экономического роста. Пока они работают преимущественно на первичном рынке, в традиционном производстве, вторичный рынок с его нестабильностью и не гарантированностью, в сущности, еще не охвачен профсоюзным влиянием. Особенно в современных условиях пандемии и ее реалиями – удаленной и дистанционной работы. И понятно, что на этом рынке профсоюзы должны стать сильным игроком, сомнению не подлежит. Сейчас же наемный работник в этих условиях оставлен один на один с работодателем, который, будучи не связанный какими-либо ограничениями, включая моральные, может творить произвол: платить низкие зарплаты, не обеспечивать необходимые социальные условия, допускать сверхэксплуатацию работника.

Другой важной функцией на наш взгляд, является утверждение в обществе гуманистических ценностей и развитой трудовой морали. Ускоренное движение России к рынку привело к ценностным сдвигам, крайне болезненно воспринимаемым обществом. Все это правомерно и для системы образования. На смену коллективизму приходит индивидуализм, отношения всеобщей коммерциализации заменяют прежние отношения товарищества и взаимопомощи, погоня за выгодой становится основным движущим мотивом. Конкуренция за рабочие места, должности, ресурсы ведет к отчужденности, разобщению людей, их взаимной изоляции. Профсоюзы, будучи общественными объединениями людей труда, по природе своей являются

носителями ценностей, которые не могут быть подвержены девальвации. Это ценности – честного и добросовестного труда, справедливого распределения совместно произведенного продукта, коллективизма, товарищества, взаимопомощи и другие. Для профсоюзов утверждение этих гуманистических норм и норм трудовой морали является одним из важнейших целевых ориентиров деятельности.

Не вызывает сомнения тот факт, что эффективность работы учреждения во многом определяется эффективностью управленческой деятельности его руководителя, в частности и профсоюзного лидера в том числе. Понятия «эффективное управление», «эффективный руководитель» прочно вошли в лексикон современной практики управления, к сожалению, так же, как и «неэффективное управление», «неэффективный руководитель».

Профсоюзный комитет во главе с председателем – основная сила в профсоюзных организациях, координирующая деятельность подсистем и определяющая их взаимосвязь с окружающей средой. Его главная задача состоит в достижении организацией поставленных перед ней целей.

В профсоюзах есть формально прописанный механизм отбора лидеров – это выборы. Но нет четко зафиксированных критериев отбора на должность председателя профсоюзной организации. Профсоюзный лидер должен обладать авторитетом у членов профсоюза и у администрации. Быть принципиальным, грамотным и работоспособным руководителем, специалистом, способным обеспечить защиту прав работников – таким его хотели бы видеть большинство членов профсоюза. Образ авторитетного, принципиального и активного профессионала востребован сегодня на уровне «идеальной модели» профсоюзного лидера. В условиях современной России лидерство является обязательным качеством преуспевающего менеджера, хотя лидером нельзя стать по назначению вышестоящей организации. Лидерами становятся благодаря своим личным качествам, независимо от должности.

Нередко руководителями профсоюзных организаций становятся неформальные лидеры, пользующиеся в своей группе высоким авторитетом и общим признанием. Такой человек необходим как основа единения, как справедливый арбитр при возникновении конфликтов внутри группы или с администрацией, ему доступна информация, важная для управления. Такой авторитетный член коллектива обладает обычно талантом эффективного общения – легко и непринужденно вступает в контакты с другими людьми и может существенно влиять на моральный климат в коллективе. С таким неформальным лидером администрации придется, да и необходимо считаться, так как его влияние на коллектив может быть не только положительным, направленным на достижения общих целей, но и отрицательным, разрушительным, поэтому администрация должна установить с ним разумные деловые и личные контакты.

Формальное и неформальное лидерство существуют в любой организации, несмотря на количество ее участников или возраст со дня формирования. Такие отношения и порождают два типа лидеров, которые также относятся к разряду формальных и неформальных. К формальному лидерству относятся законные, то есть официальные предписания, которые самой важной персоной определяют руководителя (лидера) коллектива. Не официальное лидерство, относится к неформальным отношениям в группе. Дело в том, что все участники группы не могут быть довольны одним человеком (руководителем), поэтому со временем в коллективе появляется неформальный или, как еще его называют, неофициальный лидер, призванный прийти на помощь каждому нуждающемуся. Такой лидер вызывает у всей группы куда больше симпатий, чем формальный и пользуется большим авторитетом, но не уважением, оно все отдается

формальному лидеру, иногда как средство продвижения по карьерной лестнице, а иногда просто из симпатии к руководителю. Явление формального и неформального лидерства современная психология изучает уже длительное время, а отдельные ученые уже смогли добиться в этой области существенных результатов. В отечественной социологии лидер – это член группы, способный возглавить, показать пример, организовать выполнение задания и признан в этой роли большинством членов группы.

В профсоюзной деятельности слияние роли руководителя и лидера в одном лице наиболее желательно и перспективно. В практике управления лидерством называется способность эффективно использовать источники власти, чтобы превратить созданное для других видение в реальность. Лидерство определяет наш стиль жизни, качество жизни [Кабаченко, 2000].

Лидерство – это способность влиять на людей, чтобы побудить их работать в направлении достижения целей. Лидерство является одним из важных социально-психологических механизмов реализации власти в группе. Для того чтобы задействовать этот механизм, необходима совместимость целей лидера и участников группы. В этом принципиальное отличие лидерства от власти [Парыгин, 1971].

Заметное место среди исследований проблемы лидерства занимают и теории обмена и транзактного анализа. Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тибо, Г. Келли, К. Джерджен рассматривают лидера как чувствующего потребности и желания своих последователей и предлагающего им способы их осуществления. Здесь акцент делается на эмоциональной стороне процесса. Лидер может быть ориентирован на решение реальных задач, достижение определенных целей, а может придавать первостепенное значение взаимоотношениям со своими последователями. Именно такой стиль лидерства стал предметом анализа в этих теориях, когда межличностные отношения выступают на передний план.

Личность и лидерство занимают ведущие места в исследованиях многих современных наук. Количество определений личности и лидерства как социального явления постоянно растет.

Окружение определяет внешние возможности или ограничения, в которых человек должен реагировать. Он относится к вопросам «где» и «когда» лидерства, влияющим на внешний контекст. Уровень окружения с точки зрения лидерства в первую очередь связан с реакциями людей. Он состоит из особенностей помещения, потребляемой пищи, уровня шума и т.д., т.е. всего, что составляет условия, в которых развивается ситуация. Разумеется, эти внешние условия будут влиять на действия и состояние лидера и его сотрудников. Один из ключевых аспектов умений лидера – умение внимательно относиться к физическому окружению. Лидерство имеет смысл в постоянно изменяющемся окружении, когда сотрудники должны сами реагировать на ситуацию должным образом, а не следовать набору жестких правил, поэтому лидерство больше подходит для работы в современном деловом мире. Хороший лидер должен ощущать себя частью своей команды. Если он думает о своей команде скорее как о «них», а не о «нас», то он не лидер. Соответственно, лидер должен видеть себя в роли представителя команды среди подобных руководителей. Это не означает, что интересы своей команды должны всегда стоять на первом месте, но это должно быть отправной точкой.

Лидер играет главную роль в организации деятельности коллектива, к которому он принадлежит, и регулирует межличностные отношения. Таким образом, лидер является центром сбега интересов группы. Лидерство – это способность влиять на людей, чтобы побудить их работать в направлении достижения целей. Лидерство является одним из важных социально-психологических механизмов реализации власти в группе. Для того чтобы задействовать этот механизм, необходима совместимость целей лидера и участников группы. В

этом принципиальное отличие лидерства от власти. Для существования власти не обязательно требуется совместимость целей, например, если основой власти являются личные качества индивида.

Среди наилучших попыток построения теории лидерства – поиск черт личности, которые принадлежат лидеру. Считают, что личность выявляет себя как лидер вследствие своих физических или психологических характеристик, которые предоставляют ей преимущество над другими. На основании результатов исследований в одной из международных компаний Чарльз Хенди добавляет к общепринятым чертам, так называемый фактор вертолета, то есть способность подниматься над частичностью, одиночной ситуации и воспринимать ее в соответствии с ситуацией или обстоятельствами окружения. М. Педлер определял 11 качеств необходимых для успешного управления организацией:

- знание основных проблем организации и качеств ее членов;
- наличие профессиональных знаний;
- понимание ситуаций и проявление соответствующей реакции;
- умение анализировать, решать проблемы, принимать решения, выносить суждения;
- владеть искусством общения с людьми;
- эмоциональная устойчивость;
- целенаправленная деятельность;
- наличие творческого подхода к решению проблем;
- гибкость ума;
- наличие сбалансированности в процессе приобретения навыков;
- стремление к самопознанию [Мескон, Альберт, Хедоури, 1996].

Существует взгляд, что лидер должен обладать особыми индивидуальными качествами, которые делают его способным управлять. Несомненно, что этот человек должен быть умен и образован, но наблюдения показывают, что высокий интеллект, например, студента, ученого, людей творческих профессий не всегда адекватен их авторитетному статусу в коллективе. Он должен обладать искусством убеждения, быть благородным, честным, уравновешенным, справедливым, но все эти замечательные свойства натуры являются не только субъективными, но еще и абстрактными.

Придерживаясь этих обобщающих качеств, профсоюзному лидеру будет намного легче в своей деятельности. Лидер хорошо знает свои ценности и соотносит их с такими корпоративными ценностями как: справедливость, свобода (личная и национальная, а также свобода предпринимательства, слова, вероисповедания), жизнь человека, межнациональный мир, семейные традиции, любовь и верность, забота (о младших и старших), патриотизм, вера в Россию, единство российской нации.

Убеждения и ценности обеспечивают подкрепление, которое поддерживает или подавляет способности или действия. Этот уровень имеет отношение к вопросу «почему» лидерства, влияющему на чувства людей. В дополнение к развитию поведенческих навыков и возможностей эффективный лидер должен также обращаться к предположениям, убеждениям и ценностям своих сотрудников. Степень, в которой какая-то задача соответствует (или не соответствует) личной или присущей данной культуре системе ценностей, определяет степень, с которой сотрудники принимают или отвергают эту задачу. Убеждения и ценности влияют на мотивацию и разрешения сотрудников применительно к их роли и задаче.

Наблюдения показали, что лидерство может быть пассивным и активным. Пассивный лидер безразличен к происходящему. Он не вмешивается в деятельность своих подчиненных, не

поддерживает и не контролирует их, и не считает нужным подчеркивать важность ожидаемых результатов. Другими словами, пассивное лидерство – все равно, что его отсутствие. Такая форма лидерства губительно сказывается на деятельности организации и приводит к разочарованию. Поэтому об эффективности не может быть и речи. Активный лидер обладает реальной силой влияния. Это инноватор, который вдохновляет работников, доверяет им, четко объясняет, какие результаты от них ожидаются, и поощряет за успехи. Настоящие лидеры проявляют внимание к подчиненным, учитывают потребности работников, воспринимаемые ими ценности и движущие ими эмоции. Благодаря активной форме лидерства идеи воплощаются в реальность.

Определяя, что такое «эффективное лидерство», важно провести различия между «лидером» (leader), «лидерством» (leadership) и «ведением» (leading) [там же]. Позиция лидера – это роль в определенной системе. Человек, формально играющий роль лидера, может обладать, а может и не обладать лидерскими навыками и способностью руководить. Лидерство имеет прямое отношение к личным умениям, способностям и влиянию. Часто лидерство может принадлежать человеку, не являющемуся формальным «лидером». Ведение – это результат сочетания соответствующей роли и способности к лидерству, т. е. умения каким-то образом влиять на других людей. В самом широком смысле лидерство можно определить, как способность влиять на других в направлении достижения определенной цели. Таким образом, лидер ведет сотрудника или группу сотрудников к определенной цели. В деловой сфере и в организациях лидерство часто противопоставляется менеджменту. Менеджмент обычно определяют, как «умение выполнить задачу посредством других людей». Лидерство же определяют как «умение сделать так, чтобы другие люди захотели выполнить задачу». Таким образом, лидерство тесно связано с созданием мотивации и влиянием на других людей [Аналоуи, Карамии, 2005].

Общее лидерство в группе складывается из эмоционального, делового и информационного компонентов. Эмоциональный лидер (сердце группы) – это человек, к которому другие могут обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку». С деловым лидером (руки группы) хорошо работает, он может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех дела. К информационному лидеру (мозг группы) все обращаются с вопросами, потому что он эрудирован, может объяснить и оказать содействие в поиске нужной информации. Лучший лидер – тот, в ком сочетаются все три компонента. Но такой лидер встречается редко. Здорово было бы видеть универсального лидера в лице председателя профсоюзной организации. Профсоюзный лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива, от особенностей своих последователей, поэтому от него требуется способность выражать интересы группы, быть восприимчивым к взглядам и позициям своих сторонников, чтобы уметь понять: в какой момент необходимо пойти на компромисс, чтобы сохранить свое влияние и сплоченность профсоюзной организации.

Идентификация включает роль, миссию и/или самоощущение. Этот уровень имеет отношение к вопросу «кто» лидерства. На этом уровне приходится иметь дело с самоощущением группы или ее членов. Идентификация – это нечто, чему трудно дать точное определение. Она более абстрактна, чем убеждения, и имеет отношение к более глубоким уровням усвоения информации, отвечая за то, чему именно человек научается, и за обязательства по претворению этого в действие. Идентификация в первую очередь имеет дело с миссией.

Убеждения и ценности обеспечивают подкрепление, которое поддерживает или подавляет способности или действия. Этот уровень имеет отношение к вопросу «почему» лидерства,

влияющему на чувства людей. В дополнение к развитию поведенческих навыков и возможностей эффективный лидер должен также обращаться к предположениям, убеждениям и ценностям своих сотрудников. Степень, в которой какая-то задача соответствует (или не соответствует) личной или присущей данной культуре системе ценностей, определяет степень, с которой сотрудники принимают или отвергают эту задачу. Убеждения и ценности влияют на мотивацию и разрешения сотрудников применительно к их роли и задаче [Ставрुक, 2019].

Изменение на уровне духовности связано с системой более высокого уровня, частью которой является группа или организация, и с влиянием на них этой системы. Этот уровень имеет отношение к вопросу «кто еще и что еще» лидерства, влияющему на систему более высокого уровня. Фактор духовности берет начало в восприятии нашей принадлежности к системам более высокого уровня. Он определяет целостное видение или цель, выходящие за рамки действий отдельных индивидов или организации. И еще одно: сегодня обмен информацией ускорился в десятки и сотни раз, исчезло понятие дефицита, люди получили возможность путешествовать и сравнивать, работать на дому, подрабатывать через Интернет. Для того, чтобы быть вместе с ними и среди них профсоюзный лидер должен обладать следующими компетенциями:

- компетенция предвосхищающего мышления (умение моделировать будущее развитие в зависимости от изменений внешней и внутренней среды);
- компетенция планирования и реализации (способность проектировать инновационные процессы, реализовывать их с наименьшими затратами трудовых и материальных ресурсов);
- компетенция мотивировать себя и других;
- навыки создания идей (технологии генерирования идей, механизмы отбора и внедрения наиболее удачных из них);
- управление проектами;
- стрессоустойчивость;
- мотивация к успеху;
- уверенность;
- компетенция свободного, открытого мировосприятия;
- компетенция участия (желание, способность и умение участвовать в решении проблем развития коллектива и предприятия на разных уровнях иерархии);
- способность к эмпатии;
- изучение и выявление потребностей коллектива в новых ресурсах, знаниях, услугах и материалах;
- коммуникации, переговоры, навыки взаимодействия, ораторское искусство и т.д.;
- способность формировать позитивную репутацию, создавать ощущение надежности;
- правовая защита, знания в области международных стандартов;
- блоггинг (умение грамотно и оперативно транслировать информацию о своей деятельности в сети Интернет, социальных сетях: Твиттере, Одноклассниках, В контакте);
- дизайн (для создания своего мини бренда — логотипа, визитных карточек, презентаций, приглашений, информационных листовок).

На словах все хорошо и логично. Как этого достичь?

Необходимо принятие и осознание необходимости выработки подобных навыков.

Желание учиться – организация курсов и тренингов на различных платформах и мейл-

рассылок, теперь уже онлайн-конференций и мастер-классов.

Мне бы хотелось остановиться еще на двух аспектах – это эмоциональный интеллект (EQ) и роли витальных ценностей в мотивации сотрудников и месту профсоюзной организации в этих процессах. Проблема эмоциональной компетенции является одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного профсоюзного лидера, особенно в системе образования. Перемены и модернизация высшего образования, конкуренция и система стимулирования, удаленная работа и дистант – все это сказалось на работе профсоюзного лидера.

Эмоциональный интеллект описывает способности и навыки воспринимать, оценивать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей и даже групп [Гоулман, 2013]. Как оказалось, чем выше ранг социального работника, тем больше требований его должность проявляет к эмоциональному интеллекту. Человек с развитым EQ оказывает положительное воздействие на морально-психологический климат, обладает способностью к предотвращению и разрешению трудовых конфликтов, эмпатии. Эмоциональный интеллект содержит такие составляющие как: самосознание; самоконтроль; эмпатия и навыки отношений.

Руководитель сильно влияет на настроение своих подчиненных, поэтому он должен уметь выбрать такую линию эмоционально сознательного поведения, которая позволит сотрудникам раскрыться наибольшим образом.

Согласно Сэловею и Мейеру, эмоциональный интеллект – это совокупность четырех навыков: Точность оценки и выражения эмоций. Это способность определить эмоции по физическому состоянию и мыслям, по внешнему виду и поведению. Кроме того, оно включает в себя и способность точно выражать свои эмоции и потребности, связанные с ними, другим людям. Использование эмоций в мыслительной деятельности. Это понимание того, как можно думать более эффективно, используя эмоции. Управляя эмоцией, человек может менять и свое восприятие, видеть мир под разным углом и более эффективно решать проблемы. Понимание эмоций. Это умение определить источник эмоций, классифицировать эмоции, распознавать связи между словами и эмоциями, интерпретировать значения эмоций, касающихся взаимоотношений, понимать сложные (амбивалентные) чувства, осознавать переходы от одной эмоции к другой и возможное дальнейшее развитие эмоции. Управление эмоциями. Это умение использовать информацию, которую дают эмоции, вызывать эмоции или отстраняться от них в зависимости от их информативности или пользы [Карузо, Сэловей, 2020].

Российские исследования EQ на вопрос «Как ваше начальство влияет на микроклимат в коллективе?» говорят о том, что 8% респондентов ответили, что позитивно; 22% (а это четверть опрошенных) о том, что руководитель негативно или почти всегда негативно влияет на них и настроение, и меньше 3% ответили «замечательно». Но встречаются и такие эпитеты как: «пустозвон», «критик» и «всезнайка», «на грани паранойи» и «энергетический вампир» и др. Последняя цифра заставляет задуматься руководителей о том, куда двигаться и чему учиться [Алешина, Шабанов, 2019].

Нам думается, что в этой связи председатель профсоюза является именно тем руководителем, который должен и может включать совокупность когнитивных, поведенческих и собственно эмоциональных качеств, обеспечивающих осознание, понимание и регуляцию собственных эмоций и эмоций окружающих, влияя на успешность межличностных взаимодействий и личностное развитие.

Крупные специалисты в области EQ Дэниел Гоулман и Роберт Купер выявили в результате своих исследований, что в долгосрочной перспективе эмоциональный интеллект играет

ключевую роль для наивысшей производительности любого труда в любой сфере. Именно эмоциональная компетентность дает ее обладателю преимущество для достижения успеха на наиболее высоких уровнях, на руководящих должностях и она в 2 раза важнее познавательных способностей [Карузо, Сэловей, 2020].

А одновременное сочетание умения мыслить (IQ) и умения чувствовать (EQ) делает человека более уравновешенным, рассудительным и мудрым. Обладатели высокого эмоционального интеллекта, как правило, обладают и высоким ментальным интеллектом, и высоким уровнем развития личности в целом. Но заметьте, простая логика обратного суждения здесь не работает: обладатели высокого ментального интеллекта далеко не всегда обладают высоким эмоциональным интеллектом. Более того, у них может быть нулевой EQ.

И наконец, витальные ценности. Витальные, значит жизненные факторы. Сегодня многие работники интеллектуального профиля предпочитают работать во временных рабочих группах – проектах, в комфортных и удобных для них условиях, способствующих генерации идей, на дому, либо в свободном графике.

Можно выделить три вида выгод, получаемых сотрудником от работы:

- материальные – в первую очередь заработная плата, а также другие бонусы, как, например, автомобиль, оплачиваемый телефон наличие коллективного договора и т.п.;
- нематериальные – престиж, статус, признание, отношения в коллективе, отношения с руководителем; возможность интеллектуального и культурного роста;
- витальные – все, что связано с физическим комфортом, здоровьем, безопасностью.

### Заключение

Делая упор на витальные ценности, передовые организации предоставляют сотрудникам возможность для свободного планирования рабочего графика, оборудуют зоны для общения и отдыха в течение дня. Оснащают рабочие помещения кофе-машинами и чайными уголками, а также организуют специальные пространства для занятий спортом (тренажерные залы, стритбольные площадки и теннисные корты), а в нашем университете есть площадка и для бильярда. Действительно, в отдельных случаях витальные выгоды могут мотивировать работника, но скорее не прямо на повышение эффективности деятельности, а косвенно, через желание продолжать работу в данной организации. И здесь огромным помощником становится профсоюз, который организует зоны для общения и проведения соревнований по различным видам спорта, культурно-массовые и просветительские мероприятия, связанные с саморазвитием сотрудников. Роль лидера мнений, организации как никогда велика, однако решение ключевых вопросов взаимодействия в коллективе связано с необходимостью серьезных оргструктурных изменений и внедрением новых подходов к взаимодействию между руководством, сотрудниками и их официальными представителями – профсоюзными организациями. И остается только добавить высказывание Колина Пауэлла: «Вы достигли совершенства как лидер, если люди готовы следовать за вами всюду, хотя бы только из одного любопытства».

### Библиография

1. Алешина А., Шабанов С. Эмоциональный интеллект. М.: Манн-Иванов-Фербер, 2019. 154 с.
2. Алешина А., Шабанов С. Ничего личного – только бизнес. Эмоциональный интеллект для достижения успеха. СПб.: Питер, 2018. 180 с.

3. Аналоуи Ф., Карамии А. Стратегический менеджмент. М., 2005. 210 с.
4. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии. Новополюцк, 2011. С. 388.
5. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. С. 560.
6. Кабаченко Т.С. Психология управления. М.: Педагогическое общество России, 2000. 384 с.
7. Карузо Д., Сэловей П. Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять. М., 2020. 210 с.
8. Лукошкин А.Н. Как вести за собой людей. М.: Молодая гвардия, 1981. 208 с.
9. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1996. 152 с.
10. Парыгин Б.Я. Основы социально-психологической теории. М., 1971. 351 с.
11. Ставрुक М.А. Роль информационных средств в современном образовании // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 233-235.
12. Ставрुक М.А. К вопросу о повышении публикационной активности профессорско-преподавательского состава института гуманитарного образования и спорта БУ ВО «Сургутский государственный университет» // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2019. № 7. С. 68-73.
13. Царская Т.С., Ставрुक М.А. О некоторых формах организации научно-исследовательской деятельности студентов медицинского направления подготовки при обучении иностранному языку как условие повышения их публикационной активности // Управление образованием: теория и практика. 2020. № 3(39). С. 98-104.
14. Яковлев Б.П., Ставрुक М.А. Развитие контрольно-оценочного механизма творческой деятельности учащихся в системе развивающего образования // Воспитательная работа в образовательной организации: состояние, проблемы, перспективы развития. М., 2020. С. 245-251.
15. Ямпольская Д., Зонис М. НЛП: навыки аффективного лидерства. СПб.: Питер, 2019. 224 с.

## The image of a trade union leader in a higher education institution

**Irina B. Zhuravel'**

PhD in Pedagogy, Associate Professor,  
Chairman of Trade Union,  
Surgut State University,  
628400, 1, Lenina ave., Surgut, Russian Federation;  
e-mail: Zhuravel@mail.ru

### Abstract

The article examines the features of leadership in trade union organizations, which include the functions of leadership among specialists of higher professional education. We consider the ability to influence other team members to achieve some specific goals. Thus, he is able to form public opinion and important events at the university. To be with and among employees, a union leader must have many of the competencies described in the article. It is also emotional competence, which gives its holder an advantage for success in leadership positions at the highest level, which, in our opinion, is twice as important as cognitive ability. And the combination of thinking ability (IQ) and ability to feel (EQ) makes the union leader more judicious, wise in making important collective decisions and building employee relations with the employers and the higher education system's administration. Focusing on vital values, leading organizations provide employees with the opportunity to freely plan their work schedule, equip areas for communication and relaxation during the day. They equip workrooms with coffee machines and tea corners, as well as organize special spaces for sports (gyms, street sick areas, tennis courts), and our university also has a playground for billiards. Indeed, vital benefits can motivate the employee, but rather not directly to improve performance, but indirectly, through the desire to continue working in this organization. And here

the trade union becomes a great helper, which organizes zones for communication and competitions in various sports, cultural and educational events related to the self-development of employees.

### For citation

Zhuravel' I.B. (2021) Imidzh profsoyuznogo lidera v vysshem uchebnom zavedenii [The image of a trade union leader in a higher education institution]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 11 (3A), pp. 238-248. DOI: 10.34670/AR.2021.82.33.005

### Keywords

Higher education, university, trade union leader, leadership skills, emotional intelligence, cognitive ability, the leader's personality traits, vitality values.

### References

1. Aleshina A., Shabanov S. (2019) *Emotsional'nyi intellekt* []. Moscow: Mann-Ivanov-Ferber Publ.
2. Aleshina A., Shabanov S. (2018) *Nichego lichnogo – tol'ko biznes. Emotsional'nyi intellekt dlya dostizheniya uspekha* [Nothing personal, just business. Emotional intelligence for success]. St. Petersburg: Piter Publ.
3. Analovi F., Karami A. (2003) *Strategic management in small and medium enterprises*. New York: Cengage Learning EMEA.
4. Andreeva I.N. (2011) *Emotsional'nyi intellekt kak fenomen sovremennoi psikhologii* [Emotional intelligence as a phenomenon of modern psychology]. Novopolotsk, 2011. S. 388.
5. Caruso D., Salovei P. (2004) *The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership*. Jossey-Bass.
6. Goleman D. (2005) *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Random House Publishing Group.
7. Kabachenko T.S. (2000) *Psikhologiya upravleniya* [Psychology of management. Moscow: Pedagogical Society of Russia]. Moscow: Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii Publ.
8. Lukoshkin A.N. (1981) *Kak vesti za soboi lyudei* [How to lead people]. Moscow: Molodaya gvardiya Publ.
9. Mescon M. et al. (1988) *Management*. Harpercollins College Div.
10. Parygin B.Ya. (1971) *Osnovy sotsial'no-psikhologicheskoi teorii* [Fundamentals of socio-psychological theory]. Moscow.
11. Stavruk M.A. (2019) Rol' informatsionnykh sredstv v sovremennom obrazovanii [The role of information tools in modern education]. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya* [Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology], 8, 2 (27), pp. 233-235.
12. Stavruk M.A. (2019) K voprosu o povyshenie publikatsionnoi aktivnosti professorsko-prepodavatel'skogo sostava instituta gumanitarnogo obrazovaniya i sporta BU VO «Surgutskii gosudarstvennyi universitet» [On the issue of increasing the publication activity of the teaching staff of the Institute of Humanities Education and Sports in Surgut State University]. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Gumanitarnye nauki* [Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series: Humanities], 7, pp. 68-73.
13. Tsarskaya T.S., Stavruk M.A. (2020) O nekotorykh formakh organizatsii nauchno-issledovatel'skoi deyatelnosti studentov meditsinskogo napravleniya podgotovki pri obuchenii inostrannomu yazyku kak uslovie povysheniya ikh publikatsionnoi aktivnosti [On some forms of organization of research activities of students of medical direction of training in teaching a foreign language as a condition for increasing their publication activity]. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika* [Management of education: theory and practice], 3(39), pp. 98-104.
14. Yakovlev B.P., Stavruk M.A. (2020) Razvitie kontrol'no-otsenochnogo mekhanizma tvorcheskoi deyatelnosti uchashchikhsya v sisteme razvivayushchego obrazovaniya [Development of the control and evaluation mechanism of creative activity of students in the system of developmental education]. In: *Vospitatel'naya rabota v obrazovatel'noi organizatsii: sostoyanie, problemy, perspektivy razvitiya* [Educational work in an educational organization: state, problems, development prospects]. Moscow.
15. Yampol'skaya D., Zonis M. (2019) *NLP: navyki affektivnogo liderstva* [NLP: Affective Leadership Skills]. St Petersburg: Piter Publ.