

**Tadeusz Malinowski**  
 Członek honorowy SEP  
 Członek Komisji Wyborczej WZD

## BEZ NIEDOMÓWIEN

**XXXV Walny Zjazd Stowarzyszenia, podobnie jak poprzednie, rodzi nadzieje** na doskonalsze zarządzanie, skuteczniejszą realizację celów statutowych, na wzrost prestiżu w otoczeniu i pełną satysfakcję członków.

**Nie wdając się w oceny mijającej i poprzednich kadencji, zgodzić się trzeba**, że wciąż nie potrafimy się wyrwać z myślenia i działania w kategoriach świata, w którym zostaliśmy wykształceni i ukształtowani, do którego przywykliśmy, a tymczasem świat ten już nie istnieje. Wielki publicysta, humanista i wnikliwy znawca społeczno-politycznych przeobrażeń w Europie, Azji, Afryce i Ameryce Łacińskiej **śp. Ryszard Kapuściński**, w jednym z telewizyjnych wywiadów **powiedział**:

*Dzisiaj nic nie jest takie same, jak wtedy, w dawnych uwarunkowaniach. Nasza świadomość nie nadąza za wydarzeniami. Nie potrafimy ich wyprzedzić, znaleźć swoje miejsce w dzisiejszej rzeczywistości, aby w niej egzystować i skutecznie wykorzystywać możliwości jakie stworzyła ta rzeczywistość. Szansy takiej nie mają ci, którzy dali się wyprzedzić innym, którzy się zagapili albo nie dostrzegli szans na swój sukces w nowej rzeczywistości.*

**O trafności tej** diagnozy łatwo się przekonać, jeżeli rozejrzemy się wokół siebie. Zobaczymy, że wiele podmiotów gospodarczych przechwytiło z naszego Stowarzyszenia liczne elementy działalności gospodarczej i statutowej ze szkodą dla kondycji materialnej, prestiżu i wizerunku SEP. Stowarzyszenie nie potrafiło przystosować się do nowych uwarunkowań społeczno-politycznych i gospodarczych. Wiele spraw przegapilo, wiele zaniedbało, czy też nie wykorzystalo możliwości, jakie stworzyła nowa rzeczywistość. Pozostało w tyle; dało się wyprzedzić innym. Zabrakło wizji strategicznego działania; zabrakło dobrego przywództwa.

**W maju 2003 roku**, wobec niepokojąco pogarszającej się sytuacji Stowarzyszenia, **kilkunastu członków honorowych SEP wystąpiło** do Prezesa, ZG, Dziekana Rady Prezesów oraz do Przewodniczących GKR i GSK **z apelem o podjęcie radykalnych działań naprawczych**. Przytoczono szereg przykładów zaniedbania przeciwdziałania destrukcji sytuacji kryzysowej oraz bagatelizowania krytyki członków i ich oczekiwań.

Te i inne, wcześniejsze głosy krytyczne **zainspirowały ZG do powołania Komisji Statutowej i przygotowania Nadzwyczajnego WZD** w grudniu 2004 r. w celu wprowadzenia zmian do Statutu SEP z myślą o trafniejsze wybory władz i organów naczelnych SEP. Zjazd ten niecałkowicie potwierdził oczekiwania organizatorów, natomiast mocno zaakcentował potrzebę przestrzegania demokratycznych zasad kierowania Stowarzyszeniem, a także znaczenie zdolności przywódczych i osobowości wybieranych liderów. Do uchwalonego na tym Zjeździe Statutu zostały wprowadzone m.in. następujące zapisy:

**§14.** 6. *Organem doradczym i roboczym WZD jest komisja Wyborcza.*

**§24.** 1. *Komisja wyborcza wybierana przez WZD działa w okresie kadencji, jest autonomiczna i podlega wyłącznie WZD.*

2. Komisja wyborcza składa się z dziewięciu członków SEP reprezentujących oddziały, sekcje ogólnostowarzyszeniowe i komitety oraz członków honorowych. Członkiem komisji wyborczej może być osoba o dużym autorytecie i obdarzona zaufaniem ogółu członków.
3. Zadaniem komisji wyborczej jest inicjowanie i zbieranie zgłoszeń kandydatów do naczelnych władz i organów wybieranych przez WZD oraz rekomendowanie kandydatów z uwzględnieniem proporcji do liczebności środowisk zawodowych w SEP.
4. Szczegółowe zasady organizacji i działania komisji wyborczej określa regulamin uchwalony przez WZD.

**Przed kolejnym, XXXIV WZD ożywiły się głosy dyskusyjne.** Niektóre wypowiedzi były także publikowane na stronach internetowych, w materiałach konferencyjnych i czasopismach SEP. W lutym 2006 r. w miesięczniku „Energetyka” ukazał się **artykuł aktywnego działacza, zasłużonego seniora SEP śp. Sławomira Partygi** z Oddziału Gliwickiego pt. **Czy działalność SEP spełnia oczekiwania swoich członków?** Warto przypomnieć **fragmenty artykułu, które i dziś w 2010 r. są nadal aktualne.**

*... Jak wiadomo tradycje i doświadczenia w działaniu są w SEP-ie prawie czterdziestoletnie, zdawać by się więc mogło, że nic prostszego jak w przypadku trudności sięgać do skarbnicy tradycji i doświadczeń. Sytuacja kraju i Stowarzyszenia jest co prawda obecnie diametralnie różna niż 50 czy 30 lat temu, ale przecież doświadczenia zdobyte w działaniu mają w dużej mierze charakter uniwersalny. Problemów, z którymi boryka się nasze Stowarzyszenie jest jak wiemy dużo, a dyskusja na temat „co robić, aby było lepiej” nie rozwija się tak, jak byśmy tego chcieli – można powiedzieć, że jest jeszcze w powijakach [2,3].*

*Wszystkie wypowiedzi, na jakie się powołuję, mimo, że ciekawe i dotyczące spraw ważnych, takich jak komunikacja wewnątrz stowarzyszenia, kryteria, jakie powinni spełniać kandydaci do władz stowarzyszenia czy sprawa szkolnictwa zawodowego, nie wyczerpują listy problemów domagających się rozwiązania w następnej kadencji władz.*

*Nie sposób oczywiście w jednej publikacji poruszyć wszystkich problemów, ale spróbuję skoncentrować się na ważniejszych sprawach. Inaczej mówiąc szczególnie istotnych, jeśli ma się na celu przekonanie Kolegów, że przynależność do Stowarzyszenia daje satysfakcję, interesy wszystkich są jednakowo ważne i wspólnie działamy dla dobra wspólnego.*

*Moim zdaniem do takiej optymalnej sytuacji jeszcze daleko. Gorzej – myślę, że w ostatnim czasie wytworzył się niebezpieczny rozdzwitek między oceną sytuacji ze szczebla władz Stowarzyszenia a odczuciem szeregowych członków. Formalnie sprawy wyglądają „dobrze” – SEP opracowuje i składa memoranda, opinie, postulaty, przedstawiciele władz uczestniczą w imprezach towarzyskich i naukowo-technicznych, przesyłane są ze strony władz listy gratulacyjne z okazji jubileuszy, zawierane są dwustronne umowy o współpracy z agendami rządowymi itp. W dużej mierze wymienione działania można zakwalifikować do kategorii „działań marketingowych” nie zmieniających twardej rzeczywistości...*

*...Dyskusje toczone w SEP na wymienione przykładowo tematy ujawniły niepokojącą, jak na tradycje SEP, sytuację, że kolega, który ma inne zdanie traktuje się*

<sup>1)</sup> [2] Seruga W. *I co dalej* – str. internetowa OW, luty 2005 r.

[3] Malinowski T. *Elementy działalności Komisji Wyborczej warunkujące optymalne wyniki* – Energetyka 2005 nr 10.

(podobnie jak w polityce) jak wroga, a nie jak przyjaciela, który może ma rację, a może błądzi, ale na pewno działa w dobrej wierze! Takich przykładów lekceważenia dobrych zwyczajów, zdawałoby się zakorzenionych w SEP jest niestety więcej...

...W cytowanej już uprzednio publikacji Kolegi Tadeusza Malinowskiego [3] przedstawiono kryteria, jakimi Komisja Wyborcza powinna się kierować przy ustalaniu list kandydatów do władz SEP na nadchodzącym WZD. Jest to pewnie ze wszech miar słuszne, ale patrząc na to wszystko, co dzieje się wokół na przykład spraw gospodarczych w SEP, można pomyśleć, że na poprzednim Zjeździe dano się zwięść pozorom. Czy wśród naszych decydentów nie ma takich, przed którymi przestrzega profesor Oblój [6]<sup>2)</sup>?

Wobec kryzysu w działalności agend gospodarczych coraz bardziej los Stowarzyszenia zależy od wyników działalności oddziałów. W tej dziedzinie mamy sytuację bardzo zróżnicowaną.

W 2006 r. profesor Krzysztof Oblój opisuje cechy charakterystyczne „**Toksycznych liderów**” i ostrzega przed nimi. Oto co pisze:

*Skąd się biorą toksyczni liderzy i jak ich rozpoznać? Nauka i doświadczenie podpowiadają, że warto zwrócić uwagę na trzy cechy tych nieudaczników, którzy do perfekcji opanowali sztukę poprawnej retoryki, właściwych obietnic i pseudoprofesjonalnych zachowań menedżerskich.*

*Ich pierwsza i najbardziej charakterystyczna cecha to doskonała umiejętność przechodzenia przez sito rekrutacji testowej. ...*

*Po drugie, są to osoby świetnie się sprzedające w trakcie rozmów, a nawet w pierwszym okresie urzędowania.*

*Trzecią cechą toksycznych liderów widać dopiero w praniu, gdy już zajęli stanowiska. Otóż mają oni dużą tendencję do autorytarnego zarządzania i minimalną – do słuchania innych. Ich ogłada menedżerska tworzy pewne pozory przywództwa (np. prawie od razu opracowują wizję i misję firmy, najchętniej z udziałem konsultantów), ale ich arogancja i asertywność każe im zarządzać głównie przez wydawanie poleceń, przy braku respektu dla wiedzy i doświadczenia podwładnych. Tworzy to konflikty, ale zdesperowani podwładni przestają się szybko sprzeczać z szefem, realizując posłusznie jego koncepcje. Brak zdolności do uważnego słuchania współpracowników owocuje szybko powstawaniem wokół takich liderów – obojętnie czy są politykami, rektorami czy menedżerami – „dworu”. Miernych pochlebców szybko awansuje się na wysokie stanowiska, a kompetentni, ale niepokorni profesjonalści są degradowani, odsuwani na bok lub zwalniani...*

Stowarzyszenie Elektryków Polskich opiera działalność statutową na pracy społecznej swych członków. **Stowarzyszenie** jeśli chce zapewnić sobie skuteczną realizację celów statutowych, własną egzystencję i rozwój, **musi zjednać swych członków do aktywnej pracy społecznej** i w sposób optymalnie zorganizowany gospodarować zasobami tej pracy.

Kluczową rolę w tym zakresie odgrywają autentyczni liderzy. Ich przywódcza rola wynika z cech definiujących lidera:

*Liderem jest człowiek, który w określonej grupie ludzi stymuluje proces wytyczania i osiągania celów, wywołując w sobie i innych entuzjazm oraz zdolność i najlepsze cechy charakteru.*

<sup>2)</sup> [6] Oblój K. Toksyczni liderzy. Rzeczpospolita. 2006 r. Nr 10.

Kluczem do sukcesu we wszelkich poczynaniach liderów jest zdolność pomyślnego przewodzenia innym członkom SEP. Zdolność zjednania członków SEP do społecznej pracy, stworzenia im dobrego klimatu do tej pracy i satysfakcji z uczestnictwa w działalności Stowarzyszenia. Warunkiem koniecznym do sukcesu jest przywództwo wiarygodne, a nie tylko zręczne. Lider musi pozyskać zaufanie. Chcąc zdobyć szacunek i życzliwość współpracowników, trzeba na to zasłużyć, nie ma innego sposobu, nikt nie jest zdolny ogłupić wszystkich raz na zawsze. Każdy z nas zostaje w końcu rozpoznany, jaki jest naprawdę, nawet jeśli stara się tworzyć inny wizerunek siebie. I nie wystarczy zostać przywódcą formalnym. Przywództwo autentyczne trzeba zdobyć własnym przykładem postawy i działania. Wyznaczają je cechy osobowe lidera na czterech poziomach: 1) osobistym (kim jest jako człowiek?), 2) interpersonalnym (stosunki z innymi ludźmi), 3) zarządzania (odpowiedzialność za pracę innych), 4) organizacyjnym (potrzeba organizowania pracy ludzi) – formowanie struktur, tworzenie zespołów, szkolenie, rozwiązywanie problemów, kształtowanie strategii rozwoju.

Nie sposób przecenić znaczenia roli liderów w stowarzyszeniu; są oni potrzebni we władzach SEP wszystkich szczebli – począwszy od władz naczelnych, oddziałów, komitetów, sekcji naukowo-technicznych i kół. To oni swoim autorytetem i przykładem motywują członków do aktywnego uczestnictwa w działalności stowarzyszenia na powierzonym im szczeblu władzy i zadań, a w przeciwieństwie do nich niweczą tę aktywność i degradują działalność Stowarzyszenia liderzy toksyczni. Warto skupić uwagę i ocenić, czy nie powierzyliśmy w jakimś miejscu naszych oczekiwań i zaufania liderowi toksycznemu.

**Żeby tegoroczne wybory do władz i organów naczelnych nie były chybione**, Komisja Wyborcza WZD SEP podjęła prace nad rekomendacją kandydatów 18 maja br. Wyniki tych prac zostaną ogłoszone na Zjeździe. W wyznaczonym terminie<sup>3</sup> wpłynęły następujące zgłoszenia kandydatur: • 1 – na Prezesa SEP, • 25 – na członków ZG, • 15 – na członków GKR, • 9 – na członków GSK, • 12 – na członków KW WZD SEP.

Kandydatury te zostały zgłoszone przez uprawnione statutowo<sup>4</sup> osoby i jednostki organizacyjne SEP, a mianowicie od: ZG – 2, PKElektrotermii – 1, PKOŚW – 1, CKSE – 2, CKSEiAG – 1, CKSiUE – 1, Czł. hon. – 2, Del. – 3, Oddziały: Białost. – 4, Częstoch. – 1, Elit – 1, Elbl. – 1, Gd. – 3, Gliw. – 1, Gorzow. – 1, Kiel. – 1, Krak. – 4, Lubel. – 3, Łódzki – 1, Opol. – 1, Piotrk. – 1, Pozn. – 2, Radom. – 2, Sier. – 1, Słupski – 1, Szczec. – 3, Tarnobr. – 2, Toruński – 2, Warsz. – 5, Wrocł. – 2, Zagł. W. – 5, Zielonog. – 1.

18 maja br. Przewodniczący KW WZD przydzielił każdemu z obecnych na zebraniu członków 6 do 7 otrzymanych „Notek biograficznych kandydatów...” w celu przygotowania, zgodnie z obiektywną wiedzą o kandydacie, obowiązującymi kryteriami rekomendowania i własnym przekonaniem, opinii Komisji w sprawie udzielenia rekomendacji. Tak przygotowane przez członków Komisji opinie na kolejnych jej zebraniach zostaną rozpatrzone w pełnym składzie Komisji, ustalone w drodze głosowania i ogłoszone na Walnym Zjeździe.

Wobec skąpych informacji o kandydatach zawartych w notkach biograficznych, generalnie biorąc, niewystarczających do przygotowania obiektywnej opinii w sprawie rekomendacji, członkowie Komisji zostali zobowiązani do pozyskania uzupełniających informacji bezpośrednio od kandydatów i/lub ich zgłaszających.

Zgodnie ze Statutem SEP i Regulaminem Komisji Wyborczych WZD SEP XXXV WZD powinien wybrać: Prezesa SEP, 15 członków ZG, 8 członków GSR, 7 członków GSK i 9 członków KW WZD.

Wybór najlepszych kandydatów należy do delegatów oraz członków honorowych – uczestników Zjazdu.

<sup>3</sup> sześć tygodni przed datą WZD SEP

<sup>4</sup> Regulamin KW WZD p. 4.1