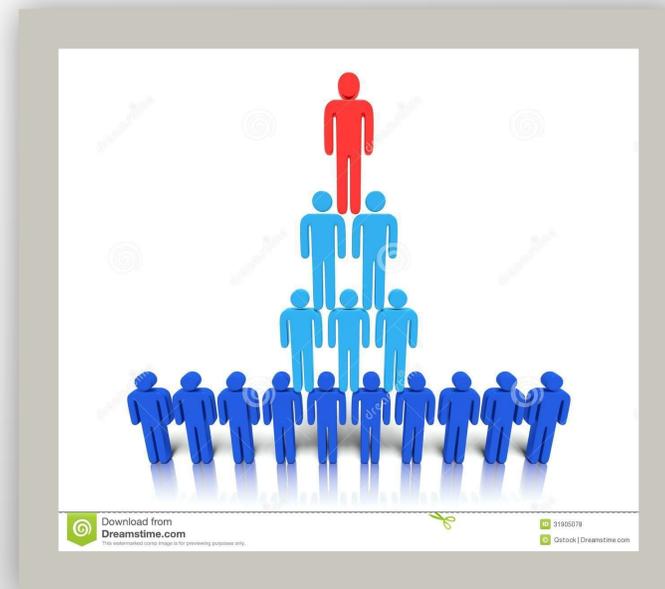


Тема: Качества, которыми должен обладать руководитель социального



Современное поколение специалистов, получив не одно образование в вузах расставляют основные приоритеты жизни, предъявляют требование к профессионализму современного руководителя. Руководителем считается должностное лицо, направляющее и координирующее работу исполнителей, которые в обязательном порядке должны ему подчиняться и в рамках установленных полномочиями, выполнять все его требования. Сам руководитель должен делать только ту работу, с которой не могут справиться подчиненные или выполнение которой даст возможность разобраться в специфике проблемы. Веснин В.Р. в управленческой иерархии руководителей организаций социального обслуживания представляет три типа руководителей: высшего, среднего и низшего звена, которые отличаются структурой выполняемых функций, формой, объемом полномочий и возможностями.



К высшему руководящему звену относятся руководители региональных Департаментов и Комитетов социальной защиты населения и их заместители, директора организаций социального обслуживания, обладающие большим опытом работы, профессионализмом, имеющие к тому же личностные природные качества лидера. Основные обязанности этого типа руководителей: формирование отраслевой политики, миссии и стратегии развития организации, основных стандартов деятельности, формирование системы и структуры управления, общее руководство, контроль и представительство в органах власти. Основные требования к профессиональной компетентности: базовое образование, глубокие знания специфики отрасли и социума, аналитические способности. Он должен быть политиком, дипломатом, аналитиком, оратором, публицистом, администратором.



К руководителям среднего звена организаций социального обслуживания относятся заместители директоров, заведующие филиалами. Их функциональное поле деятельности зависит от особенностей подразделения, управляют текущей деятельностью, реализуют планы работы и исполнение государственных заданий, устанавливают задания исполнителям, осуществляют организацию, контроль, оценку и вознаграждение персонала, проводят мероприятия по совершенствованию организации работы и технологий предоставления социальных услуг, условий труда и соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, санитарных норм, формируют благоприятный морально-психологический климат, организуют научно-методическую работу, оказывают помощь подчиненным.

Руководители структурными подразделениями, относящиеся к низовому звену заведующие отделениями, начальники цехов, участков отвечают за повседневную работу персонала. Функциональное поле деятельности включает распределение заданий, организацию и координацию труда персонала, обеспечение условий труда для качественного исполнения заданий, оказания социальных услуг и контроль хода их исполнения, соблюдения сроков, рациональное использование ресурсов, исполнение производственной дисциплины и соблюдение техники безопасности, содействие внедрению передовых технологий и методов работы и т.д.



Руководитель любого звена должен быть ответственен за настоящие и будущие результаты. Подлинный критерий оценки руководителя – результат деятельности коллектива, его удовлетворенность, мотивированность, авторитет, рейтинг организации. Современный руководитель должен быть способен мотивировать персонал и направлять его работу на успешное достижение целей. Основное психологическое качество хорошего руководителя – образ его мышления. Во время принятия практических решений управленец должен быть в состоянии мыслить: перспективно и проблемно, системно, обосновано и практически, консервативно и одновременно нешаблонно, оперативно, целеустремленно и последовательно, самокритично.



Основные свойства руководителя:

1. Социальная направленность деятельности

Руководитель как официальное лицо должен хорошо знать законодательные, нормативные акты, которые регламентируют деятельность социальных организаций. Он должен хорошо понимать основные тенденции в развитии современной политики, экономики, права и других сфер жизни государства



Основные свойства руководителя

2. Высокая компетентность в определенной профессиональной деятельности в соответствии с профилем руководимого коллектива (политика, наука, производство, правоохранительная система и др.), так как руководитель не вообще управляет людьми, а управляет их деятельностью по решению профессиональных задач. Однако в силу своей работы, связанной с организацией людей, руководитель должен владеть системой знаний и в ряде смежных областей: современной экономики, права, философии, педагогики, психологии и др. Такие руководители умеют общаться с людьми, соединяя слово и дело. Они часто ставят цели деятельности, умеют их обосновать, заставить людей верить в необходимость их достижения.



Основные свойства руководителя

3. Организаторские способности

Одно из основных качеств руководителя — умение организовать совместную работу людей. Однако совмещать решения организационно-технических задач с людьми не так просто. Многим руководителям бывает легче сделать что-либо самому, чем добиться исполнения этого от других. Это самый легкий, но самый бесперспективный путь, поскольку самому всего не сделать, и со временем руководитель обнаруживает, что его подчиненные отвыкли от самостоятельности, не могут или уже не хотят самостоятельно принимать решения. А между тем в настоящее время одна из центральных задач, которую приходится решать руководителям в своих коллективах, — это создать условия для проявления активности, инициативы, творчества людей, развития их активной мотивации.

В ряде исследований показано, что организаторские способности включают в себя следующие психологические свойства личности:

- способность отражать с достаточной полнотой психологию управляемой группы в ходе решения совместных задач;
- практическая направленность ума — овладение знаниями и умениями в области практической психологии, готовность применять их в процессе решения организаторских задач;
- психологический такт — наличие чувства меры во взаимоотношениях с людьми;
- наличие энергичности — способность заряжать своей энергией организуемых людей;
- требовательность — способность предъявлять к людям адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации;
- критичность — способность обнаружить и выразить значимые для данной деятельности отклонения от условий, диктуемых поставленной задачей;
- склонность к организаторской деятельности — потребность в ней.

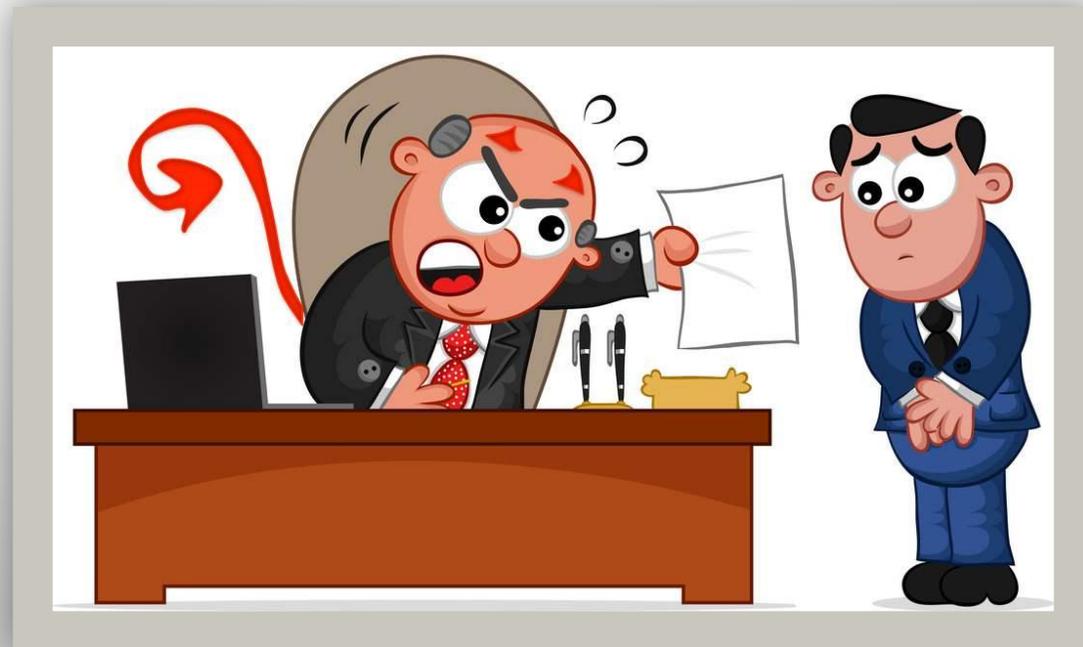
Основные свойства руководителя

4. Высокие моральные качества: справедливость и объективность в оценке сотрудников, гуманность, чуткость, тактичность, честность. Не только в плане своей деловой компетенции, но и в своих моральных качествах руководитель должен быть образцом для подчиненных. Ошибочно было бы ограничивать общение с подчиненными только служебными вопросами. Надо интересоваться их личными проблемами, семьей, бытовыми условиями, здоровьем, мнением сотрудников по различным вопросам, внимательно выслушивать их, даже если их мнение кажется ошибочным.



Основные свойства руководителя

Характер руководителя проявляется в стиле руководства, ибо он служит также эталоном поведения для подчиненных. Поэтому так важно учитывать свойства характера при назначении человека на руководящую должность. Работники производственных коллективов считают, что трудно и неприятно работать с руководителем, если он не уравновешен, груб, несправедлив. Это значительно снижает производительность труда.



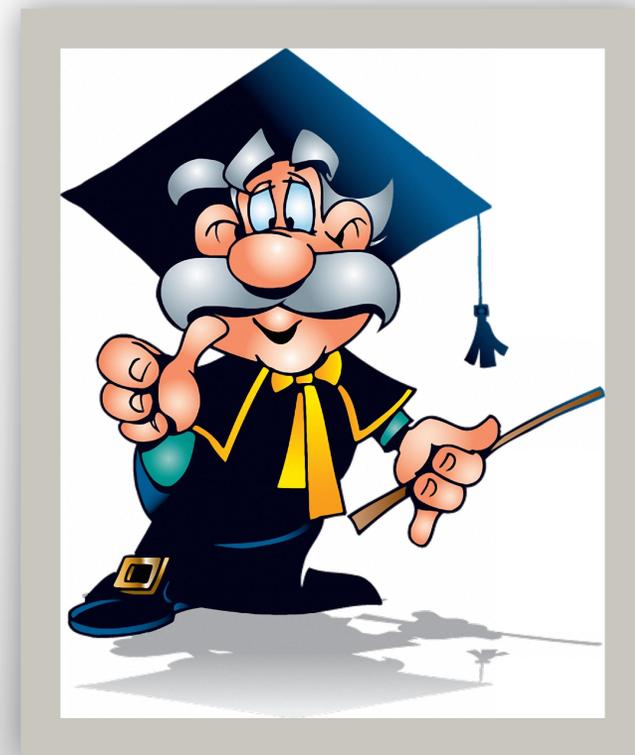
Основные свойства руководителя

5. Эмоционально-волевые черты характера: целеустремленность, принципиальность, настойчивость, решительность, дисциплинированность, увлеченность, способность показать эти качества своим подчиненным и вести их за собой. Волевые качества человека издавна считались основными его умениями управлять. Сократ, например, считал, что главное достоинство руководителя — уметь повелевать людьми, а главными врагами руководителя являются чревоугодие, лень, страсть к вину, слабость к женщинам. К волевым качествам можно отнести самокритичность, необходимую для осознания своих слабостей, и самоконтроль, необходимый для их подавления.



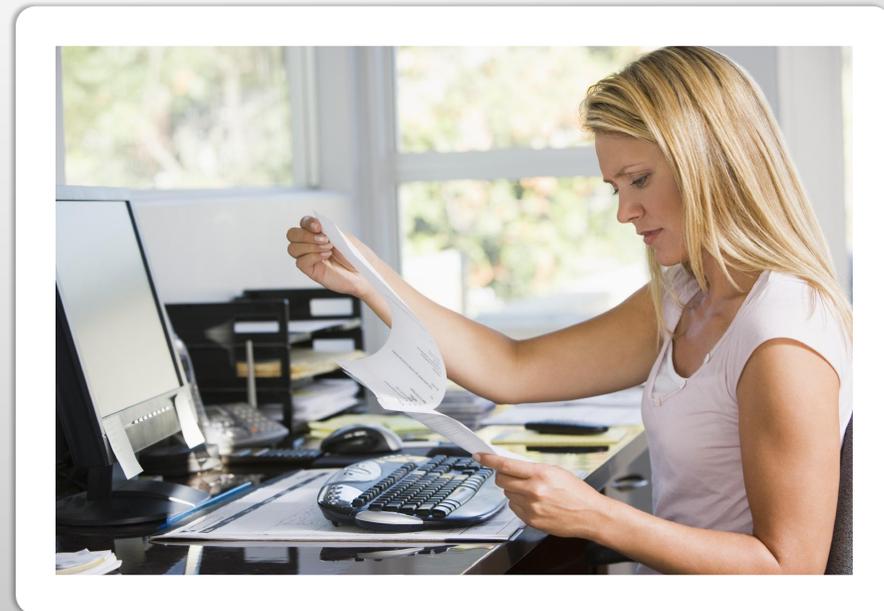
Основные свойства руководителя

6. Интеллектуальные способности: наблюдательность, аналогичность мышления, способность к прогнозированию ситуаций и результатов деятельности, оперативность и логичность памяти, устойчивость и распределенность внимания. Руководитель должен постоянно пополнять и обновлять свои знания и уметь творчески, оперативно использовать их в часто изменяющихся, иногда экстремальных ситуациях, характерных для его не стандартной деятельности. Так, А.В. Суворов считал, что знания в памяти полководца должны быть систематизированы, как бы разложены по ящикам так, чтобы их можно было быстро отыскать и использовать в определенной ситуации. Наполеон высоко ценил ум, но считал, что люди имеющие много ума и мало характера меньше всего пригодны для военной профессии, ибо для этого нужно иметь больше решительности и меньше размышлять.



Основные свойства руководителя

Существует мнение, что люди, обладающие высоким творческим интеллектом предпочитают работать в уединении. Люди средних способностей более склонны к работе в коллективе, к руководству людьми. В сложных современных условиях у человека, претендующего на руководство, должно быть высоко и гармонично развиты характерологические и интеллектуальные свойства.



Основные свойства руководителя

7. Умение поддерживать свой авторитет.

Авторитет основан на:

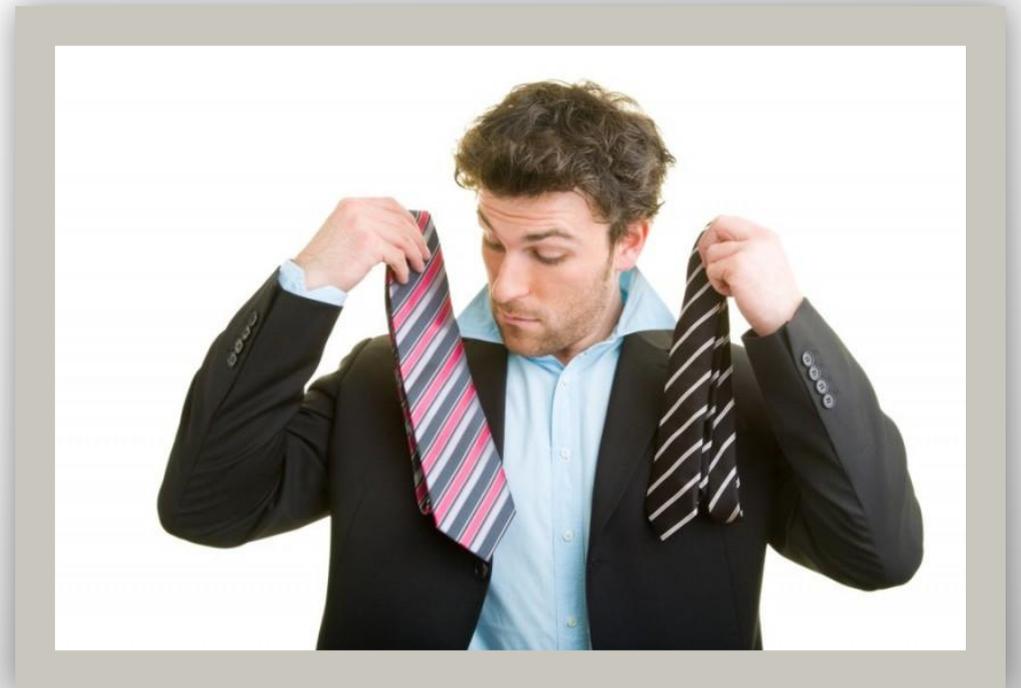
- занимаемом руководителем официальном статусе (должность и власть);
- признании его превосходства и права принимать ответственные решения в условиях совместной деятельности.

Настоящим авторитетом пользуется руководитель — лидер, так как в его поведении присутствуют оба свойства.



Основные свойства руководителя

8. Имидж руководителя — важная составляющая его авторитета. Понятие имиджа отражает современные требования к внешнему облику руководителя, который не только общается с подчиненными, но и осуществляет функцию представительства руководимой им группы перед лицом других социальных организаций. Поэтому внешность руководителя, культура речи, манеры — все это элементы его имиджа. В современных условиях существуют имиджмейкеры, которые создают облик руководителя, формируя этот облик в соответствии с ожиданиями публики.



Основные свойства руководителя

9. Крепкое здоровье. Деятельность современного руководителя характеризуется чрезвычайно высоким нервным и физическим напряжением. Причинами профессиональных заболеваний руководителей становятся повышенная нервная возбудимость, нарушение сна, сердечно-сосудистые расстройства. Поэтому считается, что, каким бы сильным ни был человек, его здоровья на управляющей должности хватит не более чем на 8 лет. Но многие руководители относятся к своему здоровью пренебрежительно, стремясь показать коллективу пример служебного рвения, не учитывая, что их здоровье является фактором, который в значительной мере определяет эффективность деятельности руководимых ими коллективов. Кроме того, что руководитель должен вести здоровый образ жизни, он должен проходить систематические медицинские обследования. Ведь здоровье высококомпетентного, опытного руководителя — это не только его личное достояние, но и общественная ценность для коллектива, организации и государства.

Руководитель как локомотив, он бежит впереди, за ним следует поезд под названием коллектив. Какой ритм он задаст, так и будет двигаться коллектив. Трудно требовать дисциплины от сотрудников, если сам руководитель ее не соблюдает. Трудно сконцентрировать усилия, если руководителю не интересно, чем живет вверенная ему организация. В заключение следует отметить, что эти качества не появятся сами, не окажутся в кармане с рождения, их необходимо воспитывать, развивать, тщательно отсеивать лучшие и избавляться от вредных привычек. Считается, что для успеха требуется 10 % таланта и врожденных способностей, остальное достигается упорством и саморазвитием



Список литературы

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – Москва: Проспект, 2010.
2. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности /Пер. с англ. – 6-е изд. - Альпина Паблишер, 2011
3. Мальцев К. Ценный кадр: Как построить эффективную систему обучения в компании/Константин Мальцев.- М.: Альпина Паблишер, 2015.
4. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: Методологический подход. Учебно-практическое пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2011.
5. Оксина К.Э., Е.В.Родина. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие для вузов/под ред.