

# Личные качества руководителя ОУ.

## Содержание

Введение.

1. Методы оценки, сущность и значение деловых и личных качеств руководителя.
  - Характеристика оценки деловых и личных качеств руководителя.
    - 1) Знания и умения.
    - 2) Личные качества.
    - 3) Личные ресурсы.
    - 4) Навыки и способности эффективно управлять.
      - Английская методика.
  - Методы оценки деловых и личных качеств руководителя на процесс управления.
    - Количественные методы.   ▪ Качественные методы оценки.
    - Оценка по методу черт.       ▪ Оценка на основе анализа труда.
    - Функциональная оценка.
  - Принципы отбора и расстановки персонала в зарубежных странах.
- Заключение. • Литература.

## Введение.

- В любой сфере деятельности стремятся достичь максимально возможного качества этой деятельности. Естественно, что это наблюдается и в сфере образования, когда происходит переход от единообразной системы образования к разнообразной. Эта потребность определяется запросами общества и потребностями экономики в высоком уровне подготовленности молодежи.
- Руководитель должен уметь устанавливать цели ОУ и свои собственные, предвидеть миссию школы, разрабатывать планы, принимать управленческие решения, мотивировать коллектив на их реализацию, осуществлять руководство педагогическим коллективом; обладать способностью осуществлять мониторинг деятельности.

# Введение

В условиях глобальных социокультурных преобразований и формирования новой концепции развития общества на первый план выдвигаются требования к личности управленца нового типа. Одним из приоритетных направлений совершенствования подготовки руководителя в образовании является формирование личности с управленческой культурой, обладающего интеллектом, культурой мышления, способного к диалогу, с устойчивой ориентацией на самореализацию и развитие, способствующими его конкурентоспособности.

# Введение

- Развивающаяся школа нуждается в становлении нового типа руководителя, в формировании нового поколения управленцев.
- Среди качеств, необходимых современному управленцу, можно выделить:  
коммуникативность, профессиональную компетентность, понимание мотивов, ценностей, интересов людей, самоконтроль, творческий потенциал, интеллектуальность и обаяние, постоянное стремление к самообразованию и самосовершенствованию, умение влиять на подчиненных благодаря имиджу и т.д.

## По мнению В.К.Загвоздкина

- «Идеальный тип современного человека это: самостоятельный, предприимчивый, ответственный, коммуникабельный, толерантный, способный видеть и решать проблемы автономно, а также в группах, готовый и способный постоянно учиться новому в жизни и на рабочем месте, самостоятельно и при помощи других находить и применять нужную информацию, работать в команде. Те умения, которые помогают человеку ориентироваться в новых ситуациях своей профессиональной, личной и общественной жизни, достигая поставленных целей, стали называть компетенциями».

# Говоря о компетентностях руководителя ОУ, интересно обратиться к материалам Болонского

В рамках европейского проекта «Настройка образовательных структур» была сделана попытка определить наборы компетенций (как результатов обучения), которые были бы общими для обеих ступеней обучения. Полученный список общих компетенций был разделен на три категории:

**инструментальные,  
межличностные,  
системные.**

## Инструментальные:

1. Способность к анализу и синтезу.
2. Способность к организации и планированию.
3. Базовые общие знания.
4. Базовые знания по профессии.
5. Коммуникативные навыки в родном языке.
6. Элементарные компьютерные навыки.
7. Навыки управления информацией.
8. Способность решать проблемы.

# Межличностные и системные компетенции

- Межличностные:

1. Способность к критике и самокритике.
2. Способность работать в команде.
3. Межличностные навыки.
4. Способность работать в междисциплинарной команде.
5. Способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях.
6. Способность воспринимать разнообразие и международные различия.
7. Способность работать в международном контексте.
8. Приверженность этическим ценностям.

- Системные:

1. Способность применять знания на практике.
2. Исследовательские способности.
3. Способность к обучению.
4. Способность к адаптации к новым ситуациям.
5. Способность к генерации новых идей.
6. Способность к лидерству.
7. Понимание культур и обычаев других стран.
8. Способность работать автономно.
9. Способность к разработке проектов и управлению.
10. Способность к инициативе и предпринимательству.
11. Ответственность за качество.
12. Воля к успеху.

Д.Иванов объединяет этот список в несколько групп:

- интеллектуальные (анализ и синтез);
- коммуникативные (межличностные);
- умение работать с информацией;
- исследовательские, рефлексивные;
- предпринимательские;
- умение решать проблемы;
- умение работать в команде;
- умение учиться.



# Характеристика оценки деловых и личных качеств управленца.

Всю работу по управлению можно разделить на две части:

- управление деятельностью ОУ:
- управление персоналом.

В своей работе я рассмотрела только одну часть - управление персоналом.

Организационное окружение предъявляет к руководителю по управлению персоналом ряд требований, которые могут быть положены в основу модели:

- 1. Знания и умения.** Современный менеджер должен знать: закономерности и принципы функционирования рыночной экономики, теорию и практику современного менеджмента, теорию организации и методы моделирования организационных структур формы и методы мотивации целенаправленного поведения людей в системе управления, суть системного подхода к проектированию рыночных структур, методы комплексного анализа. Ему должны быть присущи высокие общечеловеческие качества и соответствующие психологические способности, в том числе способность идти на разумный и взвешенный риск. Он должен уметь осуществлять бизнес-проектирование, разрабатывать, корректировать и реализовывать бизнес- план, осуществлять маркетинговые исследования.

## Личные качества.

- жажда знаний, профессионализм, новаторство, творческий подход к работе;
- упорство, уверенность в себе и преданность к делу;
- нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;
- психологические способности влиять на людей;
- коммуникабельность и чувство успеха;
- эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость;
- открытость, гибкость и легкую приспособляемость к происходящим изменениям;
- ситуативное лидерство и энергию личности в корпоративных структурах;
- внутреннюю потребность к саморазвитию и самоорганизации;
- энергичность и жизнестойкость;
- склонность к успешной защите и столь же эффективному нападению;
- ответственность за деятельность и принятые решения;
- потребность работать в коллективе и с коллективом.

## *Личные ресурсы.*

Менеджер должен иметь и уметь эффективно распоряжаться своими ресурсами, информацией, временем, имеющимися в его распоряжении людьми, финансами, материалами, то есть достигать высоких результатов, постоянно повышая конкурентоспособность руководимой им ОУ.

## *Навыки и способности эффективно управлять.*

**На эффективность управления могут влиять:**

- 1) способность управлять собой;**
- 2) разумные личные ценности;**
- 3) четкие личные цели, упор на постоянный личный рост;**
- 4) навыки и упорство в решении проблем; изобретательность и склонность к инновациям;**
- 5) владение современными методами управления; высокая способность воздействовать на окружающих;**
- 6) формировать и развивать эффективные рабочие группы;**
- 7) умение обучать и развивать подчиненных.**

За рубежом широко используется методика английского исследователя К. Беннета, который предложил выявлять степень проявления двадцати качеств личности менеджера:

- интеллигентность,
- честность,
- доступность,
- авторитарность,
- стремление,
- вдумчивость,
- тактичность,
- коммуникабельность,
- заинтересованность в людях,
- цельность характера,
- позитивное отношение к действительности,
- мужество,
- решительность,
- порядочность,
- чувство юмора,
- умение слушать,
- твердость, дружелюбие,
- энтузиазм.

В условиях рыночной экономики предъявляются повышенные требования и к личностным качествам управленческого работника. В кадровой работе ОУ методические материалы содержат перечень таких качеств:

- **честность, справедливость,**
- **умение работника наладить доброжелательные отношения с подчиненными,**
- **выдержанность и тактичность при любых обстоятельствах,**
- **целеустремленность,**
- **принципиальность,**
- **решительность в принятии управленческих решений,**
- **а также настойчивость и энергичность в их реализации,**
- **умение отстаивать свое мнение,**
- **самокритичность в оценках своих действий и поступков,**
- **умение выслушивать советы подчиненных,**
- **правильное восприятие критики с умением делать соответствующие выводы,**
- **умение держать слово и не обещать того, что не будет выполнено,**
- **умение пользоваться своими правами и полномочиями, особенно в случаях применения административного и организационного воздействия,**
- **а также умение личным примером и поведением в повседневной жизни положительно воздействовать на подчиненных.**

Таким образом, собирательный образ эффективного руководителя можно создать, используя в той или иной мере следующий набор свойств:

1. Интеллектуальные способности: ум и логика; рассудительность; проницательность; концептуальность; образованность; знание дела; речевая развитость; любопытство и познавательность; интуитивность.
2. Черты характера личности: инициативность; гибкость; бдительность; созидательность и творчество; честность; смелость и уверенность в себе; независимость; амбициозность; настойчивость и упорство; энергичность; работоспособность; обязательность; участливость.
3. Приобретенные умения: заручаться поддержкой; завоевывать популярность и престиж; организовывать; убеждать; менять себя; быть надежным; шутить и понимать юмор; разбираться в людях.