

ФУНКЦИИ И ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РУКОВОДИТЕЛЯ ФСО

1. Разнообразие функций руководителя ФСО
2. Специфические роли спортивного менеджера
3. Профессионально важные качества руководителя ФСО
4. Власть и авторитет руководителя
5. Психические процессы и свойства личности руководителя

ОБЩИЕ ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ


Функция – это специализированный вид деятельности, требующий определенных знаний, умений, навыков (опыта). Это система мер воздействия руководителя на подчиненных.

- администратора
- организатора
- технического специалиста
- общественного деятеля
- воспитателя

В роли администратора руководитель использует свои полномочия для обеспечения работы коллектива в соответствии с действующими нормативными актами и предпринимает меры к тому, чтобы не допускать обезличивания в выполнении работы. Все это выполняется с таким расчетом, чтобы исключить безответственное поведение исполнителей и возможные нежелательные конфликты, чтобы ориентировать людей и заинтересовывать их в выполнении работы.

Выполняя функции **организатора**, руководитель создает условия, необходимые для совместного труда, для целенаправленной работы подчиненных, занятых в процессах управления и производства.

В этой работе руководитель должен четко понимать цель своей деятельности, должен уметь выделять наиболее важные на данный период времени задачи, определять методы и ресурсы, требуемые для решения этих задач. Среди функций организатора следует выделить такие функции как планирование, прогнозирование, координация и взаимодействие, контроль, организация труда, принятие решений и другие функции управления.



Исполняя функции **специалиста** – человека, профессионально хорошо подготовленного, обладающего знаниями и опытом в заданной конкретной сфере деятельности.


Руководитель призван грамотно ставить задачи, компетентно анализировать и эффективно контролировать ход их реализации, проводить квалифицированный инструктаж подчиненных.

Руководитель в силу занимаемого положения является **общественным деятелем**, выполняющим различные представительские функции. Он присутствует на различных совещаниях, участвует в общественных организациях, решает различные социальные вопросы.

В результате получает многообразную информацию, умелое применение которой позволяет заметно влиять на производственную деятельность и моральный климат коллектива.

Воспитательная функция руководителя – это его повседневная трудовая деятельность, которая способствует раскрытию и умножению потенциала коллектива.

Воспитывать – это значит убеждать, активно воздействовать на сознание и чувства человека. Ведь управление – это всегда руководство людьми, и для успешного его осуществления важно, чтобы руководитель мог воздействовать на подчиненных по возможности не силой приказа, а силой убеждения.




Руководителю далеко не достаточно знаний в области техники, технологии и экономики. Руководитель обязан в совершенстве овладеть еще **искусством управления** людьми, уметь воспитывать подчиненных, решать социальные и экономические задачи, стоящие перед коллективом.

Таким образом, труд руководителя **многофункционален** и носит **комплексный** характер.


Функции и роли спортивного менеджера

Функция принятия решения, выражается в том, что менеджер определяет направление деятельности организации, решает вопросы распределения ресурсов. **Право принятия управленческих решений** имеет только менеджер, он же несет ответственность за последствия принятых решений.



Информационная функция состоит в том, что менеджер собирает информацию о внутренней и внешней среде ФСО, распространяет эту информацию в виде фактов и нормативных установок, разъясняет персоналу политику, ближайшие и перспективные цели организации.

Функция руководителя – т. е. менеджер формирует отношения внутри организации, мотивирует деятельность, координирует усилия членов организации, выступает в качестве представителя организации во взаимодействии с другими организациями.



Искусство менеджмента характеризуется особенностями умения того или иного спортивного менеджера применять общепринятые принципы, методы, технологию управления в своей конкретной управленческой деятельности.

Менеджеры, работающие в области производства спортивных товаров и предоставления физкультурно-спортивных услуг должны обладать:

- специфическими техническими умениями
- производственными умениями
- умением использовать спортивный инвентарь
- умением установить взаимосвязь между физическими нагрузками, диетой и т. п.

ПЗЛК РУКОВОДИТЕЛЯ ФСО

- **Профессионально важные качества личности руководителя**

— это личностные характеристики, обеспечивающие максимальную эффективность и успешность руководителя в сфере управленческой деятельности.

Профессионально важные качества рассматриваются на **трех** уровнях: - на уровне задач деятельности менеджера; - на поведенческом уровне; - на уровне свойств личности.

Индивидуальные характеристики, позволяющие человеку проявлять себя хорошим руководителем в любом виде деятельности

- интеллект как способность решать сложные и абстрактные проблемы
- осознание потребности к действию и существующие мотивы
- уверенность в себе
- высокая самооценка компетентности и уровня притязаний

(По материалам обобщенных данных множества исследований 50-х годов XX века)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

- практически-психологическая направленность ума — овладение знаниями и умениями в сфере практической психологии, готовность применить их в практике решения организаторских задач
- психологический такт — наличие чувства меры во взаимоотношениях с людьми
- «организаторское чутье» общественная энергичность — способность личности заряжать своей энергией организуемых людей
- требовательность — способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации
- критичность — способность обнаружить и выразить значимые для данной деятельности отклонения от условий, диктуемых поставленной задачей.

(по материалам более поздних работ)

- склонность к организаторской деятельности
- потребность в данной деятельности и стеничность чувств при ее выполнении
- эмоционально-волевой воздействию на членов коллектива

При этом отмечается, что все указанные свойства иерархизированы, но первенствует организаторское чутье, на котором базируется эмоционально-волевая воздействие. Склонность к организаторской деятельности рассматривается как «питательная почва», обеспечивающая «высокий тонус» организаторского чутья и эмоционально-волевой воздействию на членов коллектива.

РУКОВОДИТЕЛЬ

- должен уметь ладить с людьми и проявлять интерес и стремление к сотрудничеству
- от него требуется умение наладить работу своих подчиненных в соответствии с целями организации
- ему необходимо разбираться в мотивах поведения людей, а также знать факторы, лежащие в основе поведения коллектива.

Однако (!!!)

специфика набора профессионально важных качеств руководителя зависит от вида его профессиональной деятельности.

Так, например, такие свойства личности, как искренность и терпимость, являющиеся профессионально важными для руководителя предприятия, не совсем адекватны бухгалтеру предприятия, а способность к выполнению рутинной работы будет отличать руководителя в системе бюрократического управления от руководителя коммерческого предприятия.

ЗНАЧИМЫЕ ЧЕРТЫ И СВОЙСТВА УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИСХОДЯ ИЗ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ

- способность к стратегическому планированию
- гибкость и интуиция, лежащие в основе формирования стратегии развития организации, ее экономической политики, а следовательно, и методов управления персоналом
- способность полностью реализовывать возможности сотрудников с помощью правильной расстановки кадров и справедливых санкций, учитывая необходимость удовлетворения потребности в признании
- способность поддерживать и развивать стремление к самореализации сотрудников
- способность формировать коллектив и психологическую атмосферу в нем, адекватную профессиональной ситуации
- выработка организаторских и коммуникативных свойств в связи с особенностями профессиональной деятельности.

Доминантность (влияние)

Руководителю, безусловно, необходимо обладать этой чертой. Но, вырабатывая ее в себе, не следует забывать о психологической стороне вопроса.

- Во-первых, для влияния совершенно **недостаточно** опоры только на властные, должностные полномочия, то есть на **формальный авторитет**. Известно, что если подчиненные действуют, следуя только правилам и требованиям, установленным руководителем, они используют не более 65% своих возможностей и иногда выполняют свои обязанности удовлетворительно, просто чтобы удержаться на работе. Так что влияние руководителя, основанное только на средствах формально-организационного характера, должно обязательно **подпитываться** влиянием **неформальным**.
- Во-вторых, неформальное влияние дает нужный эффект только тогда, когда оно находит внутренний отклик. Без позитивной ответной реакции стремление руководителя доминировать будет выглядеть как примитивная претензия на власть.

Уверенность в себе

- Уверенный в себе руководитель обеспечивает определенный психологический комфорт и повышает мотивацию к работе просто самим фактом уверенности в себе, благодаря его стилю руководства. Вместе с тем следует отметить два важных обстоятельства.
- Во-первых, существует разница между **уверенностью** в себе и **самоуверенностью**. Это различие легко уловимо, но трудно преодолимо. Сказать можно только то, что человек, уверенный в себе, исходит из реалистичных представлений о своих возможностях, достоинствах и недостатках, не преуменьшая и не преувеличивая их. Короче, у него есть реальные, а не мнимые основания для уверенности.
- Во-вторых, известно, что подчиненные, как правило, очень хорошо чувствуют состояние руководителя, а значит, как бы ни складывались обстоятельства, следует, хотя бы внешне, **держаться спокойно и уверенно**.
- В-третьих, уверенность в себе играет не последнюю роль при заключении **контактов и переговоров** с другими руководителями. Понятно, что колеблющийся и неуверенный в себе руководитель едва ли сможет вызвать доверие с их стороны.

Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость

- Это **близкие друг другу личностные черты** руководителя.
- Они, безусловно, могут вырабатываться и развиваться, но только в случае, если это делается **целенаправленно**.
- Что касается первой из них, то исследователи в области психологии управления обращают внимание на **два** важных обстоятельства.

- Во-первых, на необходимость **контролировать свои эмоции**. Неконтролируемые эмоции (даже положительные) неблагоприятно влияют на психологический климат в коллективе. Поэтому к руководителю предъявляется обязательное требование: поддерживать со всеми сотрудниками ровные, уважительные деловые отношения, независимо от личных симпатий и антипатий.

- Во-вторых, руководитель — это такой же человек, как и все другие: он может предаваться раздражению, негодованию, унынию и т.д. Постоянное подавление негативных эмоций, их сдерживание в рабочей обстановке может обернуться неприятными последствиями — неврозами, психическими заболеваниями и т.д. Поэтому руководителю исключительно важно **найти средства эмоционально-психологической разгрузки.**

КРЕАТИВНОСТЬ

- **ЭТО СПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА К ТВОРЧЕСКОМУ РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ, ОЧЕНЬ ВАЖНАЯ ЧЕРТА ЛИЧНОСТИ, ОСОБЕННО СУЩЕСТВЕННАЯ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Спасибо за внимание!