

ЛІДЕРСТВО В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

ГУРА Тетяна Віталіївна

к.пед.н., доц., Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (Україна, м. Харків)

ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Серед теорій лідерства найбільшої уваги щодо соціального забезпечення заслуговує теорія лідерства-служіння, на основі якої відомі науковці Р. Грінліф, Р. Рассел та А. Стоун обґрунтували та визначили 10 базових принципів лідерства:

- слухання як інструмент комунікації, необхідний для активної демонстрації поваги до інших;
- емпатія – проектування власної свідомості на основі переживань інших;
- зцілення – прагнення допомогти досягти цілісності не лише собі, а й іншим;
- поінформованість – умова усвідомлення соціальної реальності;
- переконання – основа впливу на послідовників; концептуалізація – основа прийняття ефективних рішень;
- передбачення – основа побудови привабливого для послідовників образу майбутнього;
- опікунство – засіб розширення впливу суспільства на організацію і навпаки; підтримка й заохочення зростання людей;
- формування партнерської взаємодії людей на принципах служіння один одному [3, С. 196-231].

Як бачимо, визначення сутності соціального лідерства, передусім зумовлює потребу в узагальненні функціональних характеристик теорії «лідерства-служіння», які умовно можна розділити на функціональні напрями лідерства: «допомагати та служити людям – діяти творчо та управляти інноваціями – вести людей за собою». Адже, лідер свідомо розвиває свою особистість, робить свій індивідуальний креативний внесок у професійну діяльність, знаходить своє призначення, свою місію шляхом ініціювання інновацій та інтересу до результатів його професійної діяльності. Тому Хессельбайн вважає справою лідера «ідентифікувати критично важливі проблеми, а потім побудувати ефективні партнерства, які б базувалися на місії, інновації та різномірності» [2, С. 20-23].

З урахуванням цього основою лідерства-служіння має бути ефективна взаємодія між лідерами та соціальними працівниками щодо розв'язання актуальних проблем теорії та практики соціального забезпечення, оскільки:

- складність розв'язання суспільних проблем вимагає залучення засобів і ресурсів соціального забезпечення для професійної діяльності;
- практика соціального забезпечення передбачає прояв соціальної активності лідерів-соціальних працівників, здатних активно діяти, розробляти ініціативні рішення та впроваджувати зміни в суспільстві, втілювати їх у життя та вдосконалювати;

- створення ефективних партнерських мереж потребує спільної команди лідера та його підлеглих, які вміють адаптуватися, здатні до швидкої реорганізації залежної від стрімких глобальних змін у нашій країні.

Отже, «основні принципи творчого та ефективного управління інноваціями соціального забезпечення в умовах соціальних викликів та структурних змін» можуть бути деякою мірою враховані для кращого розуміння особливостей соціального лідерства та їх співвідношення з лідерством для впровадження інновацій, зокрема, в практику соціального забезпечення. Це: колективне сприймання інновацій, демонстрація чесного, конструктивного вирішення завдань, визнання і схвалення інноваційної діяльності, використання механізмів сприяння й стимулювання інноваційної діяльності в галузі соціального забезпечення; стимулювання інноваційної діяльності, кар'єрне зростання новаторів, нейтралізація негативних впливів з боку окремих осіб; доступність матеріалів, засобів та інформації як умова пріоритетності інноваційної діяльності соціального забезпечення; відсутність жорстких часових обмежень та інших перешкод, право вибору творчих ідей та способів реалізації завдань; результативність інноваційної діяльності щодо розв'язання суспільних проблем засобами підтримки такої діяльності в соціальному забезпеченні; формування партнерських зв'язків, відкритість та взаємна підтримка колективної діяльності щодо обміну інноваційними ідеями. Ці принципи мають бути сформульовані та узагальнені для подальшої реалізації в процесі професійної підготовки лідерів соціального забезпечення. Саме тому взаємозв'язок між лідерством-служінням та лідерством для інновацій підтверджує те, що соціальне лідерство як соціальне явище тільки формується, набуває розвитку через необхідність своєчасного реагування на актуальні проблеми теорії та практики соціального забезпечення, які виникають [1].

Отже, «соціальне лідерство» як соціальне явище характеризується спільною організацією та управлінням суспільно значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходження оптимальних засобів їх досягнення для розв'язання актуальних проблем теорії та практики соціального забезпечення в межах сталого розвитку суспільства. Зрозуміло, що соціальна сфера потребує фахівців зі сформованими професійними організаторськими навичками, які мають внутрішнє прагнення до соціальних змін заради досягнення спільних цілей шляхом упровадження нестандартних ідей та інновацій. З огляду на це «соціальне лідерство» можна визначити як інтегроване особистісне утворення, що виявляється в прагненні й здатності фахівців до реалізації лідерського потенціалу в різних сферах життєдіяльності суспільства для покращення якості соціального забезпечення.

Таким чином, лідер в системі соціального забезпечення, виходячи з сучасних поглядів на теорію лідерство-служіння: по-перше, має усвідомити, що саме люди є головним ресурсом організації; по-друге, зробити все для того, щоб «допомогти своїм підлеглим пишатися собою й приносити максимум користі своїй організації». Бачення, чіткість і ясність цілей, компетентність, креативність, особистісні якості лідера і його характер, мужність тощо не спрацюють, якщо люди не побачать зацікавленого підходу лідера до їх особистості, їх потреб, їх особистого успіху; по-третє, лідер має своєю турботою за людей розвивати їх внутрішню мотивацію на досягнення, усунувши, в першу чергу, демотиватори їх діяльності.

Список використаної літератури

1. Бибик Д. Становлення феномену соціального лідерства у науковому просторі соціальної роботи. URL : <https://visnyk.soch.robota.knu.ua/index.php/journal/article/view/123>.

2. Гура Т., Кравець О. Важливість ролі лідерів в умовах глобальних проблем цивілізації. Психолого-педагогічні аспекти розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика : Матеріали науково-практичної конференції 18 жовтня 2018 р. ; За заг. ред. Романовського О.Г. Х. : НТУ «ХП», 2018. С. 20-23.

3. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.): навч. посібник. Полтава : ПУЕТ. 2016. 375 с.

ЖУШМА Тетяна Віталіївна

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (Україна, м. Харків);

КАС'ЯНЕНКО Альона Ігорівна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (Україна, м. Харків);

РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович

д.пед.н., проф., член-кореспондент НАПН України, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (Україна, м. Харків)

РОЛЬ ВИКЛАДАЧА У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

У сучасному світі все більше починає набирати популярності термін «лідер». Лідер – це людина, яка відіграє ключову роль, визнається усіма учасниками групи, спрямовує та контролює діяльність, що у свою чергу спрямовано на досягнення спільних цілей. Звісно, в усі часи існували лідери, але лише в останні роки питання стосовно дослідження цієї теми почали ставати більш детальними й актуальними. Це зумовлено тим, що світ змінюється й змінюються соціальні потреби людей. Наразі, світові тенденції вказують на зростання попиту на високо кваліфікованих фахівців, які мають конкурентоспроможність, та є лідерами, з певними цінностями, вміннями, якостями.

Лідера виділяє з-поміж усіх саме наявність певних особистісних якостей. Насправді, вони притаманні кожному, але все залежить від того, наскільки вони розвинені у людини. Є люди, у яких за певних умов, вони розвинені краще й їм усе легко дається, таких людей називають «лідер від природи», а є ті, кому дуже важко дається розвиток та вдосконалення цих якостей.