

социального обслуживания, заключивших социальный контракт на момент проведения исследования, с завершенным сроком реализации. Таким образом, в ходе исследования было получено 30 первичных анкет и 30 вторичных анкет, по результатам которых, проводился сравнительный анализ изменения качества жизни малоимущих граждан и их семей.

В рамках проведенного исследования изучалась потребительская возможность малоимущих граждан и их семей, заключивших социальный контракт на покупку основных продуктов питания, непродовольственных товаров повседневного спроса и товаров длительного применения, а также использование платных услуг. Проводился сравнительный анализ самооценки материального положения семьи и характеристика своего материального положения по отношению к другим семьям своего пункта.

В ходе исследования было выявлено, что произошли изменения в качестве жизни малоимущих граждан в сторону увеличения потребления вышеперечисленных товаров и услуг. Результаты анализа данных проведенного исследования, свидетельствуют о повышении самооценки и характеристики своего материального положения респондентов. Итоги проведенного исследования указывают на то, что использование социального контракта как средства социальной помощи ведет к повышению качества жизни малоимущих граждан.

Библиографический список

1. Гуленкова, А. Как измерить бедность? Проблема выбора нормативов и показателей [Текст] / А. Гуленкова, Е. Кринко // Социальная работа. – 2006. – № 2 – С. 37 – 38.

ИССЛЕДОВАНИЕ АВТОРИТЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

А. Сироткина

1 курс, магистратура, социологический факультет

Научный руководитель – доц. **Н.И. Заплетина**

Авторитет – заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе [2, с. 313]. Это признание личности, оценка коллективом соответствия субъективных качеств менеджера объективным требованиям. Авторитет следует рассматривать как систему отношений, ценностей и результат работы.

Авторитет руководителя учреждения социальной защиты тесно связан с его лидерскими качествами. Лидерство – это способность руководителя, являющегося авторитетной личностью для коллектива, оказывать влияние на личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации [2, с. 330]. Под лидерскими качествами мы понимаем качест-

ва руководителя, благодаря которым руководитель становится лидером в организации [1, с. 188].

Современные ученые, в частности О.В. Евтихов, рассматривают лидерские качества руководителя на основе трехуровневой модели, выделяя актуально-лидерский уровень, уровень внутригруппового взаимодействия и индивидуальный уровень. Каждому уровню лидерства соответствуют свои компоненты лидерских качеств. Так актуально-лидерский уровень характеризуется перцептивно-лидерским компонентом, показателями которого являются: личностный авторитет руководителя в группе, его восприятие группой как лидера, наличие последователей, готовых следовать за лидером, наличие личных ожиданий членов группы от деятельности лидера, перенос части личной активности членов группы на лидера.

Уровень внутригруппового взаимодействия включает в себя два компонента лидерских качеств: организационно-управленческий и социально-психологический. Организационно-управленческий компонент характеризуется видением перспективы, способностью организовать группу на решение поставленной задачи, умением создавать команду и управлять ею, способностью быть представителем группы во внешних инстанциях, способностью принимать решения тогда, когда этого требуют обстоятельства. Социально – психологический компонент включает личностные качества лидера, которые выражаются в отношении к подчиненным, такие как: понимание потребностей людей, создание условий для самореализации последователей, справедливость, коммуникативная компетентность, готовность поддержать в трудную минуту.

Индивидуальный уровень включает профессиональный и индивидуально-личностный компоненты. Профессиональный компонент характеризуется компетентностью в вопросах профессиональной деятельности. Индивидуально-личностный компонент состоит из собственно стремления к лидерству, характеризуется надежностью и последовательностью в поступках, ситуативной проницательностью, знанием себя и уверенностью в собственных силах.

Данную трехуровневую модель мы взяли за основу в процессе оценки лидерских качеств руководителя отдела организации адресных социальных выплат по категории граждан в УСПиЗН Кировского района г.о. Самара. На первом этапе для оценки авторитета руководителя нами был разработан специальный тест самооценки «Диагностика лидерских качеств», состоящий из 50 вопросов, с вариантами ответов вида «да», «нет».

Вторым этапом оценки авторитета руководителя стало проведение теста «Колесо авторитета», составленного Артемом Тихоновым. В этом тесте рассматриваются основные лидерские качества, разделенные на пять групп: чувственного восприятия, организационно-управленческую, социально-психологическую и индивидуально-личностную [3].

На проведение теста-диагностики «Колесо авторитета» руководителю отдела было предоставлено 15 минут, в течение которых руководитель должен был на заранее данной схеме, состоящей из окружности, разделенной на 20 частей осями, отметить свой предполагаемый уровень выраженности того или иного качества. Результаты теста «Колесо авторитета» мы сопоставили с данными, полученными нами на первом этапе исследования. Принципиальных расхождений в результатах ответов не наблюдается, что свидетельствует о репрезентативности полученных в ходе исследования данных.

По результатам теста-диагностики «Колесо авторитета» руководитель отдела социальной службы обладает выраженными межличностными навыками, относящимся к социально-психологической группе качеств – умением мотивировать, вдохновлять, убеждать. Однако такие внутренние качества, как жизненная активность, стремление к лидерству, знание и чувствование себя менее развиты.

Следовательно, необходимо проводить работу над личностными качествами с использованием различных методик по развитию внутренних качеств лидера.

Библиографический список

1. Евтихов, О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О.В. Евтихов. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
2. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
3. Тихонов, А. Ключевые качества современного лидера [Текст. Электронный ресурс] / Центр бизнес - технологий под руководством А.А. Плигина. – Режим доступа: <http://www.nlp-mba.ru/index.php?sid=11&did=216>

ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА НПФ «ЕВРОПЕЙСКИЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД»

А. Шиколова

1 курс, магистратура, социологический факультет

Научный руководитель – доц. Н.И. Заплетина

Термин «интеллектуальный капитал» впервые ввел в научный оборот американский экономист Дж. Гэлбрейт в 1969 г. За основу нашего исследования будет взято более широкое определение: «Интеллектуальный капитал организации – это совокупность человеческого (постоянно возрастающей суммы знаний, навыков и умений работников), организационного (патенты, лицензии, изобретения, оргструктура, корпоративная культура, информационные технологии), и клиентского (торговая марка, бренд, имидж на рынке, информация о клиентах, связи с клиентами) капиталов,