

## ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК РЕСУРС ОРГАНИЗАЦИИ

Эффективное применение концепции управления человеческими ресурсами организации во многом определяется степенью реализации лидерского потенциала ее работников. Что же мы понимаем под определением лидерства? Чаще всего под лидерством понимается соотносительное положение (статус) определенной личности в группе, общности или обществе в целом, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать решающее влияние на других людей, организовывать и направлять их коллективные действия в определенных социальных группах [1]. Лидерство по своей природе является результатом одновременно объективных (интересы, цели, задачи и потребности группы) и субъективных (индивидуальные особенности лидера) факторов.

Любая организация обладает лидерским потенциалом, поскольку каждый ее член способен влиять на других сотрудников. Проблема любого управленца состоит в раскрытии этого потенциала, превращении его в ресурс и соответствующем его использовании[2].

Что нужно сделать для развития лидерского потенциала в организации? Первое – децентрализация и делегирование полномочий, отказ от традиционных для России методов повышения ответственности сотрудников. Второе – ставка на развитие ключевых сотрудников, а значит и лидерского потенциала, на всех уровнях организации.

Третье – развитие человеческого потенциала и воспитание будущих лидеров должно стать задачей первостепенной важности для руководства организации.

Безусловно, в практической деятельности все обстоит достаточно проблематично. Искусство лидерства не является только данностью или благоприобретением. Оно одновременно дается при рождении и приобретается в процессе совместной деятельности. Но даже обладание оптимальным набором качеств не гарантирует индивидууму лидерство. Очень важно не упустить свой шанс, использовать подходящую возможность для проявления таких возможностей. Именно поэтому важным фактором является создание необходимых условий для самореализации сотрудников и проявления ими своих потенциальных способностей и возможностей.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что лидером определенная личность становится вследствие:

- наличия определенной ситуации, которая выдвигает определенные требования к действиям людей, объединенных в данную группу, и формирует потребность в определенном типе лидерства;
- определенных ожиданиях к потенциальному лидеру со стороны группы;
- наличия у нее определенных черт потенциального лидера, определенных особенностей характера, способностей, воли, умения повести за собой и т.п.[3].

### Состав факторов для существования различных типов и ролей лидерства:

#### Факторы, обуславливающие существование различных типов и ролей лидерства

Социально-экономическая сущность общества	Характер и содержание деятельности группы	Конкретная ситуация, в которой находится и действует рассматриваемая социальная общность	Определенная структура личности, позволяющая перенести умение властвовать собой на умение властвовать другими
---	---	--	---

Необходимо, на наш взгляд, изложить и суть основных звеньев социальной технологии определения лидерства[3]:

- вычленение основных отличительных черт лидера как личности и особенностей его деятельности;
- изучение и принятие во внимание личностных образов лидера и мотивов его предпочтения, существующих в сознании его последователей;
- определение основных характеристик роли лидера; выявление содержательных и правовых параметров, в которых действует лидер и в которых он и его последователи вовлечены;
- перевод всей информации в практические рекомендации, выполнение которых поможет лидеру осуществить его ведущую роль в группе;

Итак, лидерство – это неотъемлемый элемент современной системы управления, и более того, лидерство является «пусковым механизмом» этой системы, это то, благодаря чему все элементы, концепции организации начинают жить.

Лидерство – компонент не только неотъемлемый, но и незаменимый. Ведь его отсутствие повлечет за собой значительные финансовые потери и потери конкурентоспособности, и в целом заметно отразится на эффективности функционирования организации.

В заключении отметим, что в настоящее время данной проблеме в социологической литературе, на наш взгляд, уделяется недостаточно внимания. Необходимо продолжать исследования в данной области.

#### **ПРИМЕЧАНИЯ:**

1. Булыгин Ю.Е. Организация социального управления. М.,1999.
2. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией. М., 2007.
3. Зубарев А.О. Власть и лидерство в организациях. Кишинев, 2002.

*Плешакова И.Н., г. Екатеринбург*

## **ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА**

В современном мире продолжает достаточно остро стоять проблема социального обеспечения населения в целом, и пенсионного обеспечения в частности. Несмотря на то, что в развитых странах существуют достаточно высокие социальные стандарты пенсионного обеспечения, основная часть населения планеты лишена подобных социальных норм, т.к. уровень социально-экономического развития большинства развивающихся стран не позволяет и близко подойти к данным стандартам. Специфическая ситуация сложилась в странах СНГ. СССР по уровню развитости нормативно-правовой системы социального обеспечения мог соперничать с западными государствами и идентифицировал себя как одну из передовых стран мира. Распад СССР, жесткий экономический кризис, гиперинфляция – все это привело в 1990-начале 2000-х гг. к резкому ухудшению социально-экономического положения населения по сравнению с периодом «развитого социализма». В странах складывалась новая экономика – произошел отказ от монополии государства в большинстве сфер, возникли рыночные отношения, и ни в одной стране СНГ государство не стало гарантировать социальную защиту в той степени, как это было во времена СССР. Поэтому и возник комплекс мер создания новой системы социального обеспечения вылившийся в реформу пенсионного законодательства в целом.

Другая проблема состоит в том, что новая система социального обеспечения