

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра Менеджмента и маркетинга

**Формирование лидерского потенциала в корпоративной организации (на
примере ООО «Водоканал-Плюс»)**

**АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ**

Студентки 3 курса 351 группы
направления 38.04.02 Менеджмент
профиля Корпоративное управление
Экономического факультета
Прониной Яны Алексеевны

Научный руководитель

к. э. н., доцент

дата, подпись

Л. И. Дорофеева

Заведующий кафедрой

к. э. н., доцент

дата, подпись

Л. И. Дорофеева

Саратов 2026

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы заключается в необходимости углубленного изучения и разработке новых методов для формирования лидерского потенциала в корпоративной организации (на примере ООО «Водоканал-Плюс»). Лидерство – неотъемлемый элемент повышения эффективности компании, её дальнейшего развития, именно оно способствует сплочённости коллектива и направляет сотрудников на достижение единой цели.

Формирование лидерского потенциала в корпоративной организации – это фактор, который зачастую обуславливает эффективность и конкурентоспособность компании. Если лидер талантливый, то он будет вести за собой сотрудников, мотивировать их, поддерживать в сложные моменты. В конечном итоге, это приведёт компанию к созданию сплочённой команды, которая будет двигаться к единой цели – улучшению организации и её позиции на рынке.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование процесса формирования лидерского потенциала в корпоративной организации на примере ООО «Водоканал-Плюс» и разработка мероприятий, направленных на совершенствование этого процесса.

Поставленная цель предполагает решение следующих **задач**: изучить понятие, цели и значение формирования лидерского потенциала в корпоративной организации; определить элементы лидерского потенциала и факторы его формирования; представить методы формирования лидерского потенциала в корпоративной организации; охарактеризовать деятельность ООО «Водоканал-Плюс»; оценить лидерский потенциал в ООО «Водоканал-Плюс», выявить проблемы формирования лидерского потенциала в организации; предложить обучающие программы и семинары как направление формирования лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс»; предложить методы профилактики возникновения конфликтов при формировании лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс»; рассчитать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Для достижения цели и решения задач в работе используются следующие **методы**: анализ теоретических источников по лидерству и управлению персоналом, изучение организационной документации, эмпирические методы (опросы, анкетирование персонала, интервью), а также методы анализа и синтеза полученных данных для разработки практических рекомендаций.

Новизна исследования формирования лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс» заключается в адаптации теоретических основ к специфике управления в сфере водоснабжения и водоотведения, с акцентом на инновационные методы выявления и развития лидерских качеств сотрудников. Внедрение программ, направленных на формирование устойчивой культуры лидерства, а также система оценки их эффективности, создают поддерживающую среду для лидерства и способствуют долгосрочному развитию компании.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения и списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В Главе 1 «Теоретические аспекты формирования лидерского потенциала в корпоративной организации» автором рассматриваются понятие, цели и значение формирования лидерского потенциала в корпоративной организации. Кроме того, выявляются элементы лидерского потенциала и факторы его формирования и методы формирования лидерского потенциала в корпоративной организации. К элементам лидерского потенциала относятся личностные качества (эмоциональный интеллект, самосознание, уверенность), навыки общения (активное слушание, убедительность, невербальное общение), стратегическое мышление, командные компетенции (сплочённость, делегирование, наставничество) и организационные навыки.

Лидерский потенциал – это то, что оказывает непосредственное влияние на эффективность корпоративной организации. Именно поэтому руководитель должен быть не только знаком с теоретическими аспектами лидерства, но и

развивать в себе и в своих сотрудниках те качества, которые бы повышали лидерский потенциал. Лидерский потенциал – это совокупность личностных качеств, когнитивных способностей, мотивационных установок и поведенческих характеристик, которые позволяют человеку в будущем эффективно выполнять лидерские функции (например, влиять на других людей, направляя их деятельность на достижение поставленных целей без опоры на силу). В отличие от текущей позиции или опыта, потенциал не обязательно проявляется в моменте, но указывает на возможность успешного лидерства в будущем – при соответствующей подготовке, поддержке и развитии.

Таким образом, если руководитель понимает и знает, кто для его сотрудников обладает авторитетностью, он может использовать эти знания для того, чтобы выстраивать рабочий процесс в разы эффективнее. Лидерский потенциал – это не только то, что может развить в себе менеджер, но и то, что может в себе найти абсолютно каждый работник. Грамотный руководитель со стороны может видеть личностные качества своих сотрудников, способствовать их проявлению и извлекать из этого общую пользу.

Глава 2 «Анализ формирования лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс» представляет собой анализ практики формирования лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс». Здесь даётся общая характеристика деятельности ООО «Водоканал-Плюс», оценка лидерского потенциала в организации, а также выявляются проблемы формирования лидерского потенциала.

1 декабря 2006 года в едином государственном реестре юридических лиц было зарегистрировано Общество с Ограниченной Ответственностью «Водоканал-Плюс», расположенное по адресу: Саратовская область, город Маркс, улица 10-я линия, дом 36. Учредителями являются Мирушкин Василий Николаевич с долей в 60% и юридическое лицо ООО «Водоканал-Плюс» с долей в 40%. Географические особенности Саратовской области, включая наличие Волги и до 180 малых рек, способствовали созданию этого предприятия, основным видом деятельности которого является забор, очистка и

распределение воды, а также дополнительные виды, такие как производство тепловой энергии и санитарно-технические работы. Высшим органом управления является Общее собрание участников, а единоличным исполнительным органом – Генеральный директор Заславский Олег Борисович, избираемый на 5 лет. В настоящее время штат сотрудников составляет 46 человек.

Компания обладает значительным потенциалом для дальнейшего развития благодаря сильным сторонам, таким как развитая инфраструктура, профессиональный персонал, устойчивый спрос и стабильность. Эти преимущества создают надежную основу для реализации стратегических инициатив и повышения эффективности бизнеса. Однако существует ряд внутренних слабых сторон, что ограничивает возможности компании для инвестирования и масштабных обновлений. Поэтому важной задачей является поиск источников финансирования и внедрение современных технологий, что позволит повысить надежность и эффективность операций, а также укрепит лояльность клиентов.

Анализ формирования лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс» показал, что в организации есть потенциал для развития лидерства, однако для его реализации важно активнее работать над мотивацией сотрудников, демонстрировать выгоды и возможности развития лидерских навыков, а также создавать условия для их реализации. Проведение тренингов, менторских программ и мотивационных мероприятий поможет повысить уровень заинтересованности и вовлеченности в развитие лидерского потенциала.

Анализ показал, что компания обладает высоким уровнем зрелости в вопросах управления. Однако также были выявлены и недостатки, такие как недостаточная системность в обучении сотрудников и необходимость улучшения коммуникационных процессов. Эти аспекты требуют внимания и могут стать барьерами для дальнейшего роста компании. Оценка эффективности применения имеющегося лидерского потенциала позволила

конкретизировать сильные и слабые стороны текущей практики, что послужило основой для рекомендаций по улучшению.

В практической части исследованы внутренние процессы и кадровая структура ООО «Водоканал-Плюс», выявлены недостатки в формировании лидерского потенциала. К ним относятся риск конфликтов и конкуренции, несовершенство навыков управления, высокие затраты времени и ресурсов, риск формирования авторитарных лидеров, возможное снижение внимания к техническим аспектам.

С учётом недостатков развития лидерского потенциала был предложен комплекс мероприятий: внедрение обучающих программ, создание системы оценки и развития лидерских компетенций, проведение тренингов по управлению конфликтами, стимулирование горизонтального лидерства и формирование корпоративной культуры, поддерживающей лидерство.

В Главе 3 «Направления совершенствования методов формирования лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс» автор обосновывает основные направления совершенствования лидерского потенциала организации, в качестве которых предлагается внедрение обучающих программ и семинаров в деятельность ООО «Водоканал-Плюс» и профилактика возникновения конфликтов при формировании лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс», оценивается социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий.

В главе рассматривается процесс разработки и внедрения обучающих программ и семинаров для сотрудников компании. Обсуждаются цели таких мероприятий, включая развитие лидерских качеств, повышение профессиональных навыков и усовершенствование командной работы. Упоминаются методы и форматы обучения, которые будут использоваться для привлечения сотрудников и повышения их вовлеченности.

ООО «Водоканал-Плюс», имея опыт решения конфликтных ситуаций, сталкивается в основном с межличностными конфликтами, которые обычно решаются напрямую между сторонами. Эффективное управление конфликтами

рассматривается как ключ к поддержанию продуктивной рабочей среды. В организации применяются методы сотрудничества и компромисса, которые способствуют вовлечению всех участников и быстрому достижению соглашений. Уход из конфликта может использоваться в ситуациях с небольшими недоразумениями, но не является долгосрочным решением. Руководство осознаёт, что развитие лидерского потенциала может увеличить риск конфликтов и рассматривает программы обучения методам их управления. Основные пути совершенствования включают внедрение обучающих программ для повышения квалификации сотрудников и стратегии минимизации конфликтов, что помогает создать здоровую организационную культуру и повысить конкурентоспособность. Эти усилия способствуют созданию устойчивого лидерского потенциала и долгосрочному успеху компании на рынке.

Оценивается влияние предложенных мероприятий на социально-экономическую эффективность ООО «Водоканал-Плюс». Рассматриваются предполагаемые результаты от внедрения обучающих программ и мер по профилактике конфликтов, включая повышение производительности труда, улучшение морального климата в коллективе и положительное влияние на финансовые показатели компании. Обосновываются доводы о том, как эти изменения могут способствовать долгосрочному успеху организации.

Из всех недостатков, связанных с формированием лидерского потенциала в организации, два наиболее значимых аспекта – это несовершенство навыков управления и высокие затраты времени и ресурсов. На их основании можно выделить несколько направлений для совершенствования методов формирования лидерского потенциала.

Несовершенство навыков управления в организации представляет собой серьёзную проблему, способную отрицательно повлиять на эффективность работы команды и способность компании достигать своих целей. Лидеры, не обладающие достаточными знаниями и навыками для эффективного управления, могут принимать неоптимальные решения и недостаточно

делегировать задачи. Это часто приводит к снижению морального духа среди сотрудников и недопониманию в команде. Коммуникация также становится важным аспектом, где недостатки навыков управления могут вызывать путаницу и конфликты. Неумение четко и эффективно общаться с командой может привести к замалчиванию проблем и неясным инструкциям, что может ещё больше усугубить рабочую атмосферу. Кроме того, отсутствие навыков управления конфликтами может серьезно негативно сказаться на команде.

Лидеры, умеющие управлять конфликтами, способны решать спорные ситуации эффективно, тогда как их отсутствие часто приводит к нарушениям в работе и снижению продуктивности. Другой значительной проблемой является низкая мотивация сотрудников. Неэффективные менеджеры могут не знать, как вовлекать и мотивировать своих подчиненных, что в конечном итоге приводит к снижению интереса к работе и повышению текучести кадров.

По данным исследования ожидается повышение эффективности работы организации за счёт улучшения качества менеджмента и снижения текучести кадров. Экономический эффект ожидается в виде повышения производительности, сокращения издержек на подбор и адаптацию персонала, а также улучшения имиджа компании на рынке труда.

Лидерский потенциал следует рассматривать как комплексное сочетание личностных качеств, мотиваций и компетенций, которые могут быть развиты и усовершенствованы через системное обучение и практическое применение на практике. Это означает, что каждый сотрудник, обладая определенным набором навыков и характеристик, имеет возможность стать лидером, если получит необходимые ресурсы для своего развития.

Чтобы повысить общую эффективность работы ООО «Водоканал-Плюс», необходимо внедрить комплексную программу развития лидерских компетенций. Эта программа должна включать такие методы, как коучинг, менторство и ролевые тренинги, что обеспечит целенаправленное развитие навыков и знаний сотрудников. Таким образом, они смогут лучше справляться

с вызовами, возникающими в процессе работы, и вносить значимый вклад в успех организации.

Для достижения максимальных результатов важно разработать систему оценки лидерского потенциала, а также проводить регулярный мониторинг эффективности проводимых мероприятий. Это позволит не только отслеживать прогресс сотрудников, но и корректировать обучающие программы в соответствии с реальными потребностями и результатами, что в конечном итоге приведет к повышению результативности.

Кроме того, предложенные меры по развитию лидерских компетенций помогут снизить количество конфликтов и повысить уровень удовлетворенности сотрудников. Это, в свою очередь, окажет положительное влияние не только на качество предоставляемых услуг, но также и на имидж организации в целом. Создание благоприятной рабочей атмосферы и поддержка инициативных сотрудников сыграет ключевую роль в формировании корпоративной культуры и укреплении позиций компании на рынке.

Руководству ООО «Водоканал-Плюс» рекомендовано внедрить поэтапную программу развития лидерства: проведение диагностических мероприятий, внедрение обучающих программ для управленческого и рядового персонала, создание менторской системы, регулярная оценка результатов и корректировка программ. Особое внимание уделить системе мотивации и коммуникаций внутри коллектива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В выпускной квалификационной работе проведено исследование формирования лидерского потенциала в ООО «Водоканал-Плюс». Рассмотрены теоретические аспекты лидерства и предложены пути совершенствования практик для развития бизнеса.

Лидерский потенциал является ключевым фактором эффективности компаний. Руководитель должен развивать качества как у себя, так и у

сотрудников, что способствует успешному лидерству. Потенциал может не проявляться сразу, но указывает на возможности для будущего.

Для формирования лидерского потенциала важно создать условия и получить поддержку коллектива. Руководителю следует изучать теорию, анализировать организацию и предвидеть трудности.

Раскрытие лидерского потенциала критично для реализации стратегии и создания продуктивной рабочей среды. Организации с развитыми лидерами имеют высокие показатели приверженности и лояльности сотрудников. Необходимы методы для оценки и формирования потенциала, чтобы способствовать росту компании.

Анализ практики в ООО «Водоканал-Плюс» показал высокий уровень зрелости управления, но выявил недостатки, такие как отсутствие системности в обучении. Эти аспекты могут стать барьерами для роста.

Анализ возможностей для развития лидерства показывает, что важна мотивация сотрудников и создание условий для применения лидерских навыков. Тренинги и менторские программы помогут повысить вовлеченность.

В компании созданы условия для развития лидерского потенциала, и поддерживается обучение персонала, что способствует появлению талантливых лидеров. Необходимо продолжать развивать лидерские навыки и контролировать их применение для гармоничного взаимодействия.

Внедрение обучающих программ и семинаров является ключевым для развития лидерства. Эти программы должны быть регулярными и адаптированными к потребностям компании.

Разработка рекомендаций по внедрению инициатив для формирования лидерского потенциала учтет корпоративную культуру и направлена на улучшение атмосферы и эффективности работы.

Результаты исследования подчеркивают важность лидерского потенциала для достижения стратегических целей ООО «Водоканал-Плюс». Внедрение предложенных методик повысит конкурентоспособность и создаст основы для устойчивой корпоративной культуры.