

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,

которые в процессе их взаимодействия способны трансформироваться и обеспечивать приращение капитализации [1].

Оценка интеллектуального капитала осуществлялась нами на базе негосударственного пенсионного фонда "Европейский пенсионный фонд". Исследование включало в себя три этапа.

На первом этапе была произведена оценка человеческого капитала НПФ "Европейский пенсионный фонд". С этой целью нами были изучены карточки личного учета штатных сотрудников Самарского территориального управления НПФ «Европейский пенсионный фонд» в количестве 14 человек. Оценка человеческого капитала осуществлялась по следующим параметрам:

- уровень образования;
- возраст работников;
- опыт работы;
- обучение и повышение квалификации работников;
- степень текучести кадров.

На втором этапе исследования была произведена оценка клиентского капитала НПФ «Европейский пенсионный фонд». Оценка проводилась по 3 параметрам:

- имидж организации;
- деловая репутация;
- торговая марка.

Для населения важен имидж организации, а именно: хорошие отзывы о фонде, положительное общественное мнение. В этой связи, для изучения имиджа и торговой марки НПФ «Европейский пенсионный фонд» нами был проведен экспресс-опрос населения г.о. Самара. Выборка носила случайный характер. Опрос проводился методом «снежного кома». Всего было опрошено 100 человек. Базой для опроса послужили организации, в которых были проведены презентации по обязательному пенсионному страхованию сотрудниками НПФ «Европейский пенсионный фонд».

Деловая репутация фонда оценивается по двум параметрам: по рейтингу среди других НПФ и по клиентской базе. При оценке рейтинга НПФ «Европейский пенсионный фонд» мы использовали базу данных, а именно рейтинговую таблицу НПФ по такому критерию как надежность.

Третий этап исследования предусматривает оценку организационного капитала, основу которого составляют процессный и инновационный капитал. Процессный капитал НПФ "Европейский пенсионный фонд" характеризуется уровнем технологий социального обслуживания клиентов. Было проанализировано техническое и программное обеспечение НПФ «Европейский пенсионный фонд». Немаловажное значение при оценке организационного капитала имеет инновационный капитал. Одним из важных элементов инновационного капитала является авторское право. Авторских прав у НПФ «Европейский пенсионный фонд» не зарегистрирова-

но, т. е. у фонда нет элементов интеллектуальной собственности, что является недостатком данного фонда.

Таким образом, проанализировав состояние интеллектуального капитала НПФ «Европейский пенсионный фонд», можно сделать следующий вывод: потенциал кадрового состава довольно высок. За это время уже был набран опытный персонал, проводилось обучение, коллектив достаточно молод, и, как следствие, активен и легко обучаем, хотя опыт работы в данной сфере имеют не все сотрудники. Однако в организации существует проблема непрофильного образования большинства сотрудников. Имидж фонда положительный, но стоит отметить, что потенциальные клиенты слабо информированы о фонде. Это связано с отсутствием размещения рекламы в СМИ. Среди опрошенных имелись отрицательные отзывы, связанные с работой сотрудников, но это были единичные случаи. Техническое оснащение офисов отделений НПФ «Европейский пенсионный фонд» способствует автоматизации работы сотрудников, хотя существуют определенные недоработки в программных продуктах НПФ «Европейский пенсионный фонд», которые могут нарушить работу операционного отдела и, как следствие, замедлить обработку договоров.

Библиографический список

1. Абдикеев, Н.М. Методы оценки интеллектуального капитала компании [Текст. Электронный ресурс] / Сайт Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова. – Режим доступа: <http://www.rea.ru/>. – Загл. с экрана (дата обращения: 02.11.2012)
2. Готлиб, А.С. Введение в социологическое исследование. Качественный и количественный подходы [Текст] / А.С. Готлиб. - М.- 2005 – 380 с.
3. Стюарт, Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций [Текст] / Т.А. Стюарт: пер. с англ. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.

АДАПТИВНЫЙ СПОРТ КАК СПОСОБ РЕАБИЛИТАЦИИ МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ

Ю. Филиппова

1 курс, магистратура, социологический факультет
Научный руководитель – **проф. Л.В. Куриленко**

В настоящее время в системе мер социальной защиты инвалидов всё большее значение приобретают её активные формы, наиболее эффективной из которых является реабилитация и социальная адаптация посредством занятий спортом. Основная цель привлечения инвалидов к регулярным занятиям спортом – восстановить утраченный контакт с окружающим миром, создать необходимые условия для воссоединения с обществом, т.е. способствовать социальной интеграции и физической реабилитации.