

ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

© 2018 Альхазалех Расми Мехер Али

аспирант кафедры менеджмента

Российский университет дружбы народов

117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 8, корп. 2

В статье исследованы концептуальные подходы к понятию сущности кадрового потенциала. Проанализированы различные интерпретации сущности молодежных организаций. Предложена структура кадрового потенциала молодежных организаций. Разработаны направления совершенствования формирования и развития кадрового потенциала молодежных организаций.

Ключевые слова: кадровый потенциал, молодежные организации, кадры, трудовой потенциал, трудовые ресурсы.

Молодежные организации создаются с целью предоставления услуг, содействия участию и интеграции общин и удовлетворения прав молодежи. Данные институты являются частью стратегии правительства в отношении молодежи в целях содействия их развитию.

Молодежные организации рассматривают как форму объединения молодых людей с целью достижения определенных целей [9]. В данном случае молодежной организацией можно считать объединение молодежи, которое действует согласно общим интересам и условиям с целью достижения основных задач, не включая их личностные отношения.

Как отмечает Дж. Фишер, молодежные организации выступают независимым сектором в обществе и посредником в диалоге «государство — молодежные организации» [13].

Очень часто молодежные организации называют организациями третьего сектора (термин введен В. Нильсеном в 1979 г.). Первым сектором выступает государство, вторым — коммерческие институты, а третьим — само гражданское общество, которое включает в себя институты и объединения разного рода деятельности. Именно к третьему сектору и принадлежат молодежные организации.

Согласно результатам исследования “Civics Index on Civil Society”, молодежные организации признаются одним из видов общей совокупности организаций гражданского общества и составляют в ней отдельную подсистему [12].

Проанализировав различные интерпретации сущности молодежных организаций, автором предлагается понимать под молодежными организациями социальные сообщества, сфор-

мированные молодыми людьми на добровольных началах для достижения определенной цели, которые имеют все признаки институционализированного образования (имеют определенную структуру, систему норм и правил, проходят процессы легитимации и легализации), а также отвечают за формирование гражданского общества, выполняя функцию посредника между государством и общественностью.

Одним из важных факторов развития молодежной организации является формирование ее кадрового потенциала.

Кадровый потенциал молодежной организации — системное понятие, как объект управления имеет сложную структуру и подвергается управленческому влиянию.

Отмечая широкий спектр исследований по вопросам кадрового потенциала, необходимо обратить внимание на отсутствие работ, которые раскрывают сущность кадрового потенциала молодежных организаций.

Необходимо отметить, что кадровый потенциал основан на характеристиках трудового потенциала, таких, как квалификация, уровень сознания, социальной зрелости, интеллектуальные и физические способности работника и других, которые могут быть использованы в процессе его трудовой деятельности. То есть сущность кадрового потенциала отражает качественную и частично количественную характеристики трудового потенциала работников. Второй составляющей в данном определении является такая экономическая категория, как кадры.

В энциклопедических и других научных изданиях кадры рассматриваются как политическая и социально-экономическая категория,

которая включает постоянный (штатный) состав работников разных сфер общественного производства, которые находятся в постоянных трудовых отношениях с государственными и негосударственными предприятиями, организациями, учреждениями, общественными объединениями. В основном это — квалифицированные работники, которые имеют соответствующую профессиональную подготовку, специальные знания, трудовые навыки, или опыт работы в избранной сфере трудовой деятельности и обеспечивают достижение целей организации, в которой они работают. Кадры могут быть включены как в производственную сферу, так и в систему управления, работу общественных организаций, научных, военных, культурных, медицинских и других учреждений. Принято также выделять кадры в более узком, профессиональном понимании — как часть наиболее способного, профессионально подготовленного персонала, который наделен соответствующим статусом, осуществляет функции управления, или содействует их осуществлению [11].

А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев указывают на четыре основных концепции кадров: 1) как трудовые ресурсы (вместо человека здесь рассматривается лишь ее функция. Труд — живая рабочая сила, которая измеряется рабочим временем и зарплатой. Эта концепция нашла свое отражение в тейлоризме и марксизме); 2) как персонал (человек рассматривается через формальную роль — должность. Эта концепция нашла отражение в теориях рациональной бюрократии, управлении, в теории организации, где управление персоналом осуществляется через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции)); 3) как невозобновляемый ресурс (человек рассматривается как элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника)); 4) как условие существования организаций (здесь человек — главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться в качестве ресурса. Согласно этой концепции стратегия и структура организации строятся, исходя из желаний и способностей человека. Основоположниками данной концепции являются японцы К. Мацусита и А. Морита. В других странах эта концепция созвучна с концепцией всестороннего развития личности) [4].

В настоящее время встречаются и другие представления о кадрах, среди которых целесообразно, по мнению автора, выделить концепцию кадров проф. А.А. Хохлова. В его монографии предлагается понимание кадров как социальной субстанции субъекта власти. Кадры как постоянная часть персонала организации, которая осуществляет ее основные функции, воплощает эту организацию, определяет ее качества. В свою очередь организация накладывает на кадры свое отражение через механизм требований, которые предъявляются к ним. Эта концепция дополняет господствующие в научной литературе представления о кадрах как о ресурсе, персонале, капитале [10].

Таким образом, материалы исследования свидетельствуют о том, что кадры характеризуются разными концептуальными определениями.

Категория «кадровый потенциал» используется в социально-экономической литературе сравнительно недавно. При этом, прежде всего, рассматривается в рамках отдельных отраслей производства, а также — организации. Однако следует отметить, что в таком контексте эта категория, никак научно не определяется и выступает синонимом таких известных понятий как «рабочая сила», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы» или «кадры». В связи с этим важно уточнить содержание категории «кадровый потенциал». С одной стороны, категория «кадровый потенциал» включает в себя характеристику потенциала, так как и категории «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы», то есть отражает ресурсный аспект рабочей силы. С другой стороны, категория «кадровый потенциал» включает в себя понятие кадров. Кадры — основной (штатный) состав подготовленных, квалифицированных работников предприятий, учреждений, партийных, профсоюзных и общественных организаций той или иной области деятельности. В широком содержании — в целом все постоянные работники [3]. В данном случае подчеркивается качественная характеристика работников организации: быть 1) постоянным составом организации и 2) квалифицированными.

Различие между «кадрами» и «кадровым потенциалом» подчеркивают В.С. Кабаков, В.Ф. Богачев, А.П. Осипов. Исследователи считают, что если «кадры» — это совокупность работников тех или иных профессий и специальностей, того или иного уровня подготовки и образования, то

кадровый потенциал включает в себя не только собственно кадры, но и несомненно круг возможностей данной совокупности кадров в осуществимые целенаправленные действия, которые вытекают из задач функционирования и развития данной системы [6].

Близкой является точка зрения Г.В. Киселевой, которая исследует особенности кадрового потенциала. По ее мнению, основное отличие этих двух близких понятий заключается в том, что кадры, прежде всего, являются штатными работниками, которые выполняют конкретные функциональные обязанности [7]. Кадровый потенциал, в свою очередь, существенно превышает количество занятых работников в отрасли. Кадровый потенциал включает в себя всех работающих и неработающих, тех, кто по уровню образования, опыта или квалификации может выполнять те или иные функции, но в силу различных причин не задействованы в системе или задействованы, но не в соответствии со своим уровнем образования и квалификации.

Категория «кадры», которой присуще представление о профессиональном и квалификационном составе работников, по сути раскрывает лишь статическую сторону свойств и качеств, которые присущи этой категории. Она не отображает разнообразие признаков динамического характера, например таких, как мобильность кадров, способность решать те или иные поставленные профессиональные задачи. Более приемлемой для этих целей является категория «кадровый потенциал».

Таким образом, категория «кадровый потенциал» не тождественна категории «кадры». Под кадрами, по мнению автора, следует понимать совокупность работников разных профессий и специальностей, уровня подготовки и образования, а понятие «кадровый потенциал» охватывает не только кадры, но и определенный уровень общих возможностей кадров для достижения определенных целей. То есть категория «кадры» определяет лишь статическую сторону свойств и качеств, присущих этой категории, и не отображает такие признаки динамического характера, как мобильность кадров, способность решать те или иные профессиональные задачи. Кадровый потенциал организации зависит от потенциалов ее кадров.

Категория «кадровый потенциал» предусматривает рассмотрение кадров как активных элементов организации, в отличие от термина

«человеческие (трудовые) ресурсы», сравнивая кадры с другими видами ресурсов [2].

Существуют различные точки зрения на определение сущности категории «кадровый потенциал». Так, В.Я. Афанасьев и И.К. Корнев определяют кадровый потенциал как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он выполняет как профессионал в силу способностей, знаний и опыта [1].

По мнению Э.В. Крума, кадровый потенциал — это способность кадров решать поставленные перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их уровнем образования, личностными качествами, профессионально-квалификационной, возрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности [8].

А.И. Ильин под кадровым потенциалом понимает интегральную характеристику персонала, которая представляет собой его максимальные возможности по достижению целей организации [5].

Таким образом, кадровый потенциал — это обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников организации, которые имеют определенную квалификацию, прошли предыдущую профессиональную подготовку и имеют специальные знания, трудовые навыки и опыт работы в определенной сфере деятельности, эффективно исполняют функциональные обязанности и дают определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями организации. Отличительная особенность данного определения состоит в подчеркивании свойства эффективности, возможности давать определенные экономические результаты. Экономический аспект, в свою очередь, означает результативность, эффективность деятельности и соответствующий подход с этих позиций ко всем качествам работника. То есть, понятие эффективности изначально заложено в самой основе экономической категории «кадровый потенциал».

Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой определенных моментов и сторон жизнедеятельности человека (рисунок 1).

По мнению автора, кадровый потенциал молодежной организации — это совокупность

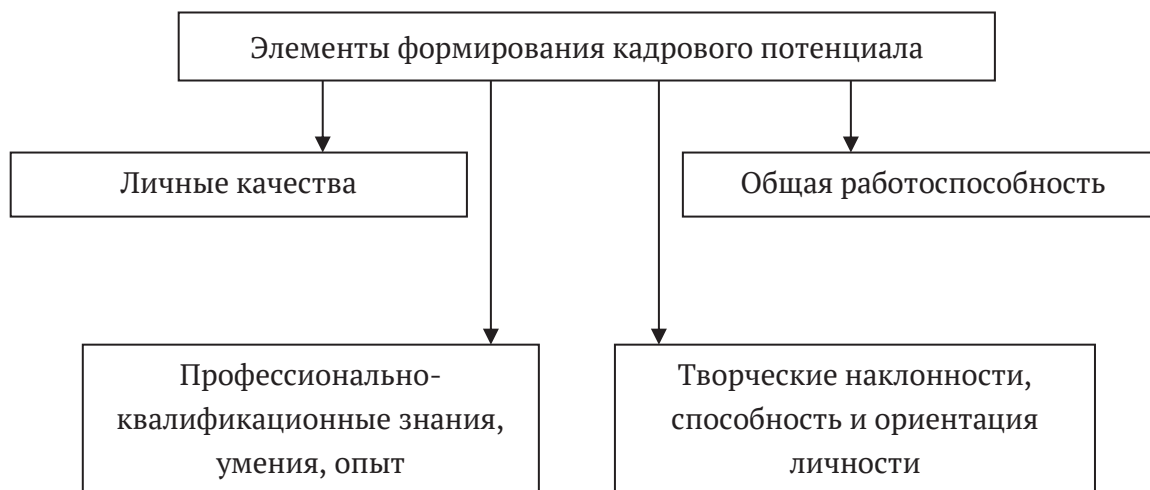


Рис. 1. Элементы формирования кадрового потенциала

Источник. Составлено автором.

индивидуальных, психологических, профессиональных, квалификационных и других характеристик кадров молодежной организации, их комплекса знаний, умений, навыков, способностей, опыта и резерва возможностей, которые задействованы в деятельности для реализации поставленных целей и задач.

По мнению автора, структуру кадрового потенциала молодежных организаций целесообразно совершенствовать за счет введения социально-культурной, ценностно-мотивационной составляющих и других (рисунок 2).

Формирование кадрового потенциала молодежных организаций предусматривает создание реального потенциала труда, знаний и навыков на уровне организации, которые берут свое начало в индивидуальных, профессиональных и психологически физиологических возможностях каждого работника вследствие того, что использование кадрового потенциала является реализацией трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом. Рациональное использование кадрового потенциала состоит в полном выявлении и реализации способностей каждого работника организации, придании труду характера творчества, повышении профессионально квалификационного уровня работников благодаря стимулированию и оценке вклада каждого работника в конечный результат.

Чтобы механизм развития кадрового потенциала молодежных организаций был эффективным, необходимо проведение системных социально-экономических изменений, как на уровне

организации, так и на уровне государственной молодежной политики, которые бы содействовали активному использованию трудовых ресурсов. Это даст возможность быстро реагировать на факторы влияния разных подсистем организации или внешней среды и обеспечит оперативное решение проблем развития кадрового потенциала.

Сущность комплексного механизма формирования кадрового потенциала молодежных организаций заключается в интегративные взаимодействия его основных составляющих (организационно-правовой, административно-экономической и информационно-психологической), которые в свою очередь:

1) детерминируются принципами, формами, средствами и методами государственного управления в гуманитарной сфере;

2) основываются на научно-методическом и ресурсном обеспечении государственного управления;

3) оговариваются государственной политикой относительно формирования кадрового потенциала молодежных организаций, в частности в отношении качества образования, рынка труда, кадрового менеджмента, социальной защиты.

Структуру комплексного механизма формирования кадрового потенциала молодежных организаций представлено на рисунке 3.

Важным фактором, обуславливающим формирование кадрового потенциала молодежных организаций, является влияние внешней среды, в частности институтов гражданского обще-



Рис. 2. Структура кадрового потенциала молодежной организации
Источник. Составлено автором.

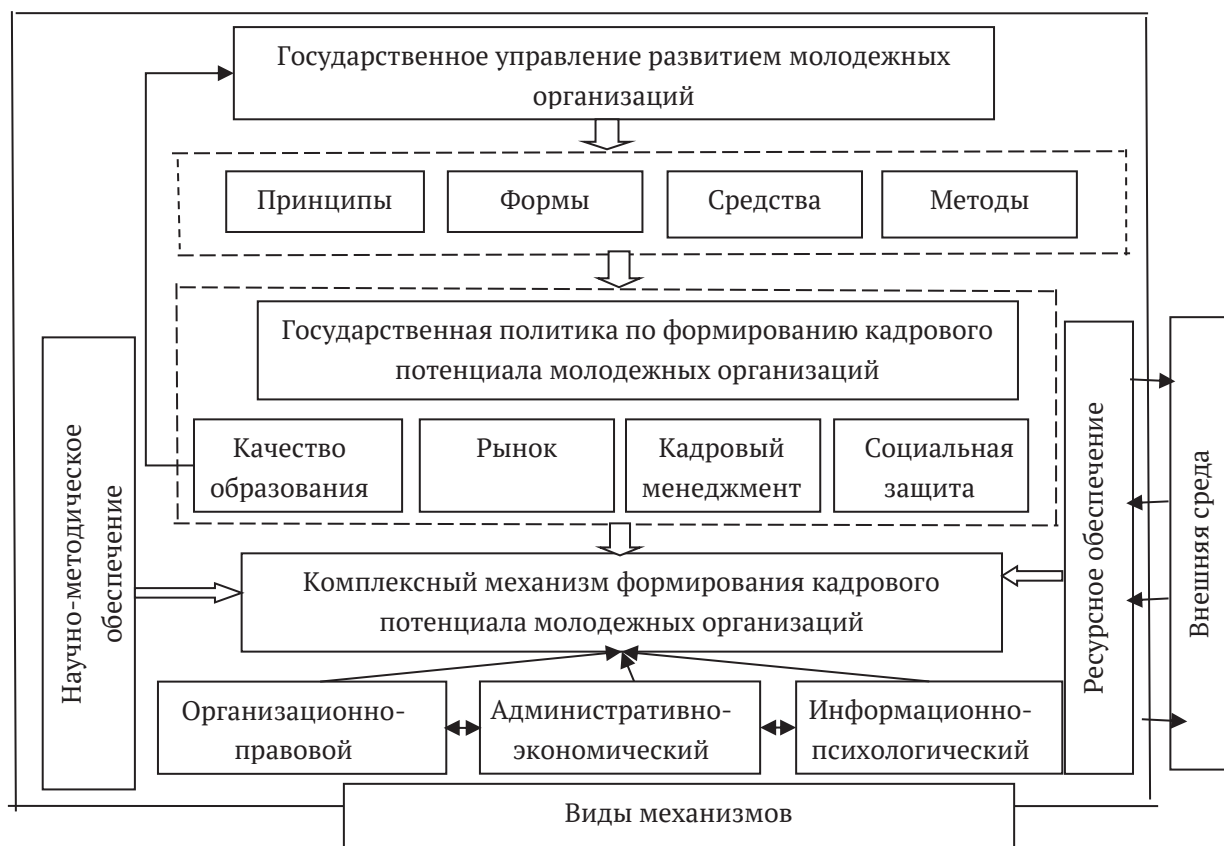


Рис. 3. Структура комплексного механизма формирования кадрового потенциала молодежных организаций

ства (профессиональных союзов, благотворительных и общественных организаций, движений, политических партий, профессиональных объединений, ассоциаций, творческих союзов, независимых средств массовой информации, органов самоорганизации населения), которые рассматриваются как потенциальные инструменты гражданских инициатив по определению потребностей молодежных организаций в развитии кадрового потенциала соответствующих отраслей.

Следовательно, эффективное функционирование комплексного механизма формирования кадрового потенциала молодежных организаций требует четко спланированной, последовательной трансформации традиционной системы кадровой работы в систему управления персоналом, а в дальнейшем — в систему стратеги-

ческого управления человеческими ресурсами, включает: процессы организации профессиональной деятельности; подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образования науки, культуры, в том числе управленческих кадров; научно-методическое сопровождение их функционирования.

При формировании кадрового потенциала молодежных организаций именно с такой позиции, перспективы и возможности системы развития кадрового потенциала молодежных организаций видятся в следующем: поиск внутренних источников кандидатов на ключевые позиции; удержание потенциально талантливых работников; подготовка работников к будущим социально-экономическим изменениям и быстрое реагирование на них; предоставление новых возможностей для карьерного роста.

Библиографический список

1. Афанасьев В.Я. Введение в государственное управление / В.Я. Афанасьев, И.К. Корнев. Москва. 2012. 192 с.
2. Беляцкий Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий, С.Е. Вельско, П.М. Ройш. Минск. 2003. 352 с.
3. Большая Российская энциклопедия // Словари. Москва. 2005–2017. .

4. *Гладышев А.Г.* Муниципальная наука: теория, методология, практика / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев // Акад наук социал. технологий и мест. самоуправления. Отд-ние РАЕН “Инноватика социал. упр.”. Моск. гос. социал. ун-т, Акад. социал. упр. Москва. Муницип. Мир. 2003. 284 с.
5. *Баскакова О.В.* Экономика предприятия (организации) / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. Москва. 2017. 372 с.
6. *Аширов, Д.А.* Управление персоналом. Москва. 2017. 432 с.
7. *Киселева Г.В.* Организация и управление кадровым потенциалом в потребительской кооперации: дис. канд. экон.наук. Белгород, 1998. 250 с.
8. *Крум Э.В.* Экономика предприятия. Мн., 2016. 360 с.
9. Социология / Волков Ю.Г., Добренков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. М.осква. 2000. С. 167.
10. *Хохлов А.А.* Кадровые процессы в системе государственной власти: (социологический анализ): монография. Москва.2000. 272 с.
11. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / В.М. Анисимов, В.Ф. Ковалевский, Е.В. Охотский, И.Г. Панин и др.; под общ. ред. В.М. Анисимова. Москва. 2012. 338 с.
12. CIVICUS Civil Society Index Assessing and Strengthening Civil Society World wide. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.civicus.org>
13. *Fisher J.* Nongovernments: NGOs and the Political Development of the Third World. Connecticut. Kumarian Press, 1998. 237 p.

Поступила в редакцию 31.07.2018 г.