

А. А. Киселёва
аспирант, ассистент кафедры
Экономики труда
(АлтГТУ, г. Барнаул)

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СТУДЕНЧЕСТВА – ЗАЛОГ БУДУЩЕГО УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИЙ

Существенным и достаточно специфическим аспектом трудового потенциала человека является административный (социальный) потенциал. Современный труд является по преимуществу коллективным. Труд руководителя, особенно из числа первых лиц организации, тоже предполагает взаимодействие с людьми.

Обращаем внимание на следующие роли, как они установлены Минцбергом: руководитель — связующее звено, приемник информации, представитель организации, предприниматель, ведущий переговоры. Эти роли связаны с внешними коммуникациями, т. е. взаимодействие организации с внешней средой осуществляется через руководителя, через посредство его личности и потенциала.

Именно в этой связи следует говорить об административном потенциале руководителя как о наличии деловых контактов и умении создавать деловые контакты, требующиеся руководимой им организации для успешной деятельности во внешней среде. Эта составляющая потенциала ближе всего к коммуникативному потенциалу, но если трактовать коммуникативный потенциал руководителя как способность к сотрудничеству, коллективному труду, работе в команде, конструктивному взаимодействию, то административный потенциал можно рассматривать как внешне направленную составляющую коммуникативного потенциала руководителя.

Коммуникативная компетенция руководителя – это умения, знания, навыки в области организации взаимодействия и собственно взаимодействия в деловой сфере. Естественно, что административный потенциал является также элементом коммуникативной компетенции руководителя.

Современные специалисты в области менеджмента считают, что человеческий капитал связан с индивидуальными способностями и навыками, а социальный капитал имеет отношение к социальным связям инди-

вида внутри и вне организации. Высказывания: «Я знаю ответ на этот вопрос» и «Я знаю человека, способного ответить на этот вопрос», существенно различаются. Менеджеры, обладающие большим социальным капиталом (который мы можем назвать высокой позиционной властью), успешно распоряжаются и своим человеческим капиталом (личной властью), поскольку социальные связи позволяют им должным образом использовать свои знания и способности. Следовательно, менеджеры, стремящиеся к усилению своего влияния в организации, должны уделять достаточное внимание обоим источникам власти». Социальный капитал менеджера — значительная часть его административного потенциала. В свою очередь административный потенциал — неотъемлемый элемент коммуникативного потенциала и коммуникативной компетенции любого работника.

Одним из факторов, определяющих, например, прием на работу в крупную японскую корпорацию выпускника Токийского университета, являлось наличие дружеских связей, сложившихся у него с одноклассниками в процессе обучения в вузе. Все его друзья, как и он, получают престижные места в корпорациях, правительственных учреждениях, банках, а в японской деловой культуре личные связи, рекомендации имеют огромное значение. То же можно сказать, кстати, и о современной России: личные связи играют решающую роль в «назначении олигархом», получении льгот, доходного места. Можно вспомнить и определение лиц, не имеющих достаточной компетентности, но принимаемых на работу за их связи, в порядке оказания услуги высокому начальству: принятые «по звонку сверху», имеющие связи с «нужными людьми». Как отмечали специалисты по управлению персоналом в коммерческих банках, в составе кадров постсоветских банков четко выделялась группа людей, не имевших конкретной предметной специализации, но обладающих обширными деловыми и личными знакомствами. Это — «люди со связями». Они проявляют личную преданность боссу, в коллективе сдержанны и отстранены, демонстрируют исключительность своего положения, стремятся замаскировать некомпетентность. По сути, эти люди обладают одним только административным потенциалом.

Назовем некоторые источники формирования административного потенциала:

- семейные связи;
- дружеские связи;
- клановые, национальные, конфессиональные связи;
- совместная учеба;
- совместный отдых;
- соседство.

Следует все же отметить, что деловые мероприятия, основанные на использовании личных связей, в некоторых культурах рассматривается как недопустимые или, по меньшей мере, сомнительные.

Приведем пример использования административного потенциала персонала организации. В компании наметился кризис, показателем которого, в частности, стало небольшое, но достаточно устойчивое падение курса акций и такая же тенденция в продажах. Руководство фирмы, апеллируя к преданности и нежеланию работников попасть под сокращение, призывает их стать своего рода агентами по продажам и рекламистами. Люди покупают продукцию только своей компании (разумеется, если речь идет о товарах широкого потребления), стараются расхвалить ее в магазине, при каждом удобном случае рекомендуют друзьям, знакомым, родственникам, соседям и т. п. Благодаря такой активности персонала иногда удается стабилизировать объем продаж, ситуацию на фондовом и потребительском рынках, выиграть время для нахождения эффективного решения, получить кредиты.

Постоянная и сложная задача руководства организации — получение информации о деловом партнере. Действительно, от надежности и порядочности партнеров зависит само существование компании. При добывании такого рода данных легко нарушить этикет и даже закон, скатиться к промышленному шпионажу. Эффективным способом получения информации о деловых партнерах является использование административного потенциала работников, кое-кто из которых, возможно, когда-то работал в партнерской фирме, имеет друзей и знакомых, трудящихся там, случайно располагает полезной информацией.

Вакантные места в организациях также довольно часто заполняются с учетом того же административного потенциала работников, имеющих круг профессиональных контактов, участвующих в деятельности профессиональных объединений, читающих специальную литературу.

Нами был проведен опрос среди 20 сотрудников таможни Алтайского края и 20 студентов АлтГУ им. И.И. Ползунова. На вопрос «Сколько у вас родных и знакомых, к которым вы могли бы обратиться по поводу оказания вам помощи в трудоустройстве?» сотрудники указали в сумме 56 человек, студенты – 57 человек. Количество людей, которые прислушиваются к словам и считаются с мнением сотрудников - 207 человек, студентов – 167 человека. Такая разница может быть объяснена также и возрастом респондентов. Важным индикатором, определяющим административный потенциал, является количество организаций, о которых респонденты могут получить информацию через друзей и знакомых: сотрудники таможни - о 115 организациях, студенты – о 164. Таким образом,

студенты имеют и активно используют свои социальные связи. Полученные данные свидетельствуют о высоком административном потенциале опрошиваемых обеих групп респондентов.

В немалой степени формирование административного потенциала зависит от круга и интенсивности общения в период становления человека как личности и профессионала, в том числе в период обучения в вузе. Обществу важно, чтобы характер, направленность деятельности людей были на благо, а не во вред, поэтому общество в лице системы образования и воспитания молодежи должно постараться обеспечить одобряемую нравственно-мотивационную составляющую потенциала молодых людей, помочь им выработать одобряемые нравственные императивы, которыми бы они руководствовались в своей деятельности. Именно поэтому проблемы формирования потенциала современного руководителя, в том числе административного должны рассматриваться в качестве задач современной системы образования. Особенно велики возможности на региональном уровне.

В России имеется позитивный опыт нравственного воспитания молодежи, сочетающегося с формированием, в том числе и административного потенциала. Речь идет о профсоюзном движении, студенческих строительных отрядах, «снежном десанте» и т.п. Позитивные аспекты этих и других форм коллективной деятельности молодежи целесообразно исследовать и развивать в рамках региональной политики в сфере образования.