



► **ДЕНИЩИК Алина Юрьевна**

Аспирант кафедры социальных технологий

Белгородский государственный национальный исследовательский университет
308015, РФ, г. Белгород,
ул. Победы, 85
Тел.: (929) 002-29-96
E-mail: 265580@mail.ru

Ключевые слова

МОЛОДЕЖЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ПРОФСОЮЗЫ

Аннотация

В статье проводится анализ молодежной профсоюзной кадровой политики в Белгородской области. На основе данных анкетирования молодежных профсоюзных лидеров и экспертов доказываем, что потенциал молодых членов профсоюза не реализуется из-за преобладания у них низкого уровня рефлексивности, завышенных оценок современного состояния профсоюзной кадровой политики, обуславливающих дальнейшие неэффективные решения.

JEL classification

D71, D74

Молодежная кадровая политика профсоюзов Белгородской области

Профсоюзным организациям отводится роль защитника и независимого представителя работников учреждений и предприятий. Профсоюзы – это добровольная общественная организация, объединяющая работников из различных сфер деятельности для защиты их трудовых, социальных и экономических интересов [13. С. 58]. В профсоюзных объединениях заложен богатый потенциал консолидации населения для решения общих проблем, что особенно актуально для регионального социума, характеризующегося атомизированностью, преобладанием индивидуалистских практик [6. С. 358] и низким уровнем социального доверия [3].

Однако в настоящее время профсоюзные организации недостаточно эффективно реализуют свои функции. Об этом можно судить хотя бы потому, что, согласно данным опроса общественного мнения ВЦИОМ (май 2013 г.), одобряют деятельность профсоюзов всего 28% опрошенных, тогда как не одобряют – 45% [9]. Это один из самых низких рейтингов среди всех государственных и общественных институтов, в отношении которых ВЦИОМ проводит замеры. Согласно другому опросу показатель влияния профсоюзов в обществе снизился с 2008 по 2012 г. с 2,21 до 1,80 балла [14].

Выступая на VI съезде ФНПР, Президент РФ В.В. Путин отметил: «За последние пять лет численность Федерации независимых профсоюзов снизилась на 10 млн чел.; и это серьезный сигнал для профорганизации. Это значит, что привлекательность членства в профсоюзах снижается» [4].

Мнение экспертов аналогично: российские профсоюзы пока не стали полноценными институтами представительства интересов и защиты прав наемных работников, реализующими отношения равноправного партнерства с работодателями в сфере регулирования трудовых отношений [5].

Преодоление сложившейся негативной ситуации во многом зависит от молодежного кадрового резерва профсоюзов, способного, с одной стороны, создать их

привлекательный имидж, с другой – увеличить их эффективность в защите социально-экономических интересов населения, его солидаризации [11].

Данный императив нашел свое отражение в «Концепции кадровой политики Федерации независимых профсоюзов РФ» [7], в числе магистральных задач которой – рациональное использование кадрового потенциала, обеспечение ротации профсоюзных кадров из сформированного и подготовленного резерва с учетом положений Молодежной политики [7]. В концепции подчеркивается, что кадровая политика современных отечественных профсоюзов призвана сохранять преемственность поколений между молодыми и более опытными профсоюзными руководителями, определяя основное содержание подготовки и переподготовки молодых профсоюзных активистов [9].

С целью анализа и оценки молодежной кадровой политики, сложившейся в отраслевых и региональных профсоюзных организациях Белгородской области, нами проведен социологический опрос на тему «Состояние молодежной кадровой политики профсоюзных организаций».

Анализ и оценка молодежной кадровой политики в Белгородской области осуществлялись на основе сравнения данных анкетирования (март–май 2013 г.):

а) молодежных профсоюзных лидеров Белгородской области (N = 60 чел.) и Центрального федерального округа (N = 40 чел.); выборочная совокупность представлена членами молодежных советов, первичных профорганизаций и молодежных советов отраслевых профсоюзов, а также участниками молодежных профсоюзных комиссий по труду и спорту – ЦФО и Белгородской области;

б) экспертов (N = 25 чел.). Выборочную совокупность составили руководителями отраслевых профсоюзных организаций, региональных профсоюзных объединений, а также председатели территориальных и областных молодежных советов.

Анализ профсоюзной кадровой политики осуществлялся по следующим пара-

Trade Unions' Young Personnel Policy in Belgorod Oblast

Trade unions are believed to be a defender and an independent representative of employees in companies and institutions. Trade unions are voluntary public organizations that unite employees from different fields to protect their labour, social and economic interests [13. P. 58]. Trade unions hold enormous potential in terms of unifying people to solve common problems what is especially vital for regional society that is atomized, characterized by predominance of individualistic practices [6. P. 358] and low level of social trust [3].

Yet at the present time trade unions lack efficiency while performing their functions. This is evidenced at least by the data of WCIOM¹ poll (May, 2013). According to the information, just 28% of respondents approve the activities of trade unions, by contrast to 45% who don't approve [9]. This is one of the lowest approval ratings among all state and public institutions monitored by WCIOM. As shown by another opinion poll the indicator reflecting the influence of trade unions in the society went down from 2,21 to 1,80 in 2008–2012 [14].

In his speech during the VI congress of FNPR², Vladimir Putin, the President of Russia, noted that "for the last five years the number of trade unions' members has fallen by 10 million people; this is an obvious signal for trade unions. It means that the appeal of membership is being lost" [4].

The experts voice analogous opinion: Russian trade unions have not yet become fully-fledged institutions representing interests and protecting rights of the employees, maintaining the relations of equal partnership with employers in the field of labour relations regulation [5].

How successfully the emerged negative situation will be handled to a large degree depends on the youth reserves of trade unions since it is young personnel who, on the one hand, can create an attractive image, and, on the other hand, can improve trade unions' efficiency in protection of social-economic interests of population, in building its solidarity [1].

This imperative was reflected in "The Conception of Personnel Policy of the Federation of Independent Trade Unions of Russia" [7] that among its principal tasks lists the rational use of the personnel potential and rotation of trade unions' personnel from pre-formed and prepared reserves allowing for the Youth Policy [7]. The concept highlights that the personnel policy in modern Russian trade unions is destined to ensure succession between generations, between younger and more experienced chiefs of trade unions through specification of the main content of preparation and re-training of the trade unions' young activists [9].

To analyze and assess young personnel policy adopted by sectoral and regional trade unions of Belgorod oblast, we have conducted an opinion poll "The State of Trade Unions' Young Personnel Policy".

The analysis and assessment of the young personnel policy in Belgorod oblast was performed on the basis of comparing the data from the poll (March–May, 2013) of:

a) young leaders of trade unions in Belgorod oblast (N=60 persons) and in Central Federal District (N=40); the sample consists of the members of youth councils, primary trade unions and youth councils of sectoral trade unions as well as of the participants of youth trade unions' commissions on labour and sport (CFD and Belgorod oblast);

b) experts (N=25). The sample includes chiefs of sectoral trade unions, regional trade unions and chairmen of territorial and oblast's youth councils.

Trade unions' young personnel policy was examined in the following aspects: personnel potential, mechanisms and problematic issues of trade unions' personnel policy.

Personnel potential is expressed in qualitative and quantitative characteristics of individuals that contribute to performing employees' duties and attaining objectives of prospective development of an organization or a firm [8]. To study the personnel potential of trade unions it is necessary to analyze the level of staffing

▶ **Alina Yu. DENISHCHIK**
Postgraduate of Social Technologies Dept.

**Belgorod State National
Research University**
308015, RF, Belgorod,
Pobedy St., 85
Phone: (929) 002-29-96
E-mail: 265580@mail.ru

Key words

YOUTH
PROFESSIONAL PREPAREDNESS
PERSONNEL POTENTIAL
PERSONNEL POLICY
TRADE UNIONS

Summary

The paper explores the issues of the trade unions' personnel policy towards youth in Belgorod oblast. On the basis of the data obtained during the opinion poll of experts and young leaders of trade unions the article proves that the potential of young members of trade unions is not unlocked, because they demonstrate low level of reflection and overestimate contemporary state of the trade unions' personnel policy what results in further ineffective solutions.

JEL classification

D71, D74

¹ Russian Public Opinion Research Center.

² Federation of Independent Trade Unions of Russia.

метрам: кадровый потенциал, механизмы и проблемное поле профсоюзной кадровой политики.

Кадровый потенциал выражается в количественно-качественных характеристиках кадров, обуславливающих выполнение возложенных на них функций и достижение целей перспективного развития организации или предприятия [8]. Для изучения профсоюзного кадрового потенциала необходимо проанализировать уровень кадровой обеспеченности профсоюзной организации и оценить деятельность профсоюзного кадрового резерва.

Для измерения первого параметра – кадрового потенциала – респондентам был предложен по 10-балльной шкале оценить уровень кадровой обеспеченности профсоюзной политики. Средний балл кадровой обеспеченности по оценкам белгородских профсоюзных лидеров составляет 7,1. Наиболее часто респондентами дается оценка в 5 баллов (так ответили 19,0%). Почти столько же дают максимальные оценки – 9–10 баллов (17%). Самая низкая оценка составляет 3 балла (4,7%).

В сравнении с белгородцами лидеры ЦФО дают более низкие оценки: средние значения показателя кадровой обеспеченности у них составляют 6,2 балла. Однако в их ответах встречается больше полярных оценок, что обусловлено разнородностью состава опрошенных, представляющих разные регионы. Наиболее часто встречающаяся оценка – 7–8 баллов (15–16%), минимальная – 1 балл (7,6%), а максимальная – 10 баллов (8,0%).

Эксперты в среднем оценивают кадровую обеспеченность профсоюзов в 5,9 балла. Как и среди белгородских молодежных лидеров, наиболее распространенной оценкой у них является 5 баллов

(35,0%); минимальная оценка составляет 1 балл (5,0%), максимальная – 8 баллов (20,0%).

Мнение профсоюзных лидеров Белгородской области по вопросу кадрового обеспечения практически совпадает с лидерами ЦФО, в свою очередь эксперты более критично, в сравнении с молодежью, характеризуют кадровую обеспеченность профсоюзов (рис. 1).

Для изучения профсоюзного кадрового потенциала необходимо проанализировать деятельность профсоюзного кадрового резерва, под которым понимается круг перспективных лиц, преимущественно из числа молодежи, для дальнейшего их привлечения в качестве профсоюзных кадров [12].

Средний балл действующего кадрового резерва по оценкам белгородских профсоюзных лидеров составляет 7,6 (наиболее часто респондентами дается оценка в 10 баллов – так ответили 23,8%; самая низкая – 4 балла, ее выбрали 2,4%).

Средний балл действующего кадрового резерва по оценкам лидеров ЦФО ниже, чем у белгородцев – 6,2%. Наиболее часто респондентами дается оценка в 6 баллов – 21,2%; минимальная оценка равна 1 баллу – 5,6%, а максимальная – 10 баллам – 6,1%.

Эксперты более критично, по сравнению с профсоюзной молодежью, характеризуют действующий кадровый резерв, оценивая его уровень в среднем в 4,8 балла. Чаще всего они оценивают кадровую обеспеченность в 5 баллов (20,0%). Минимальная оценка составляет 2 балла (10,0%), а максимальная – 10 баллов (1,5%). Расхождение мнений профсоюзных экспертов и лидеров касательно оценки действующего кадрового резерва иллюстрирует рис. 2.

Здесь также заметно, что наиболее «категоричными» в своих ответах являются профсоюзные лидеры ЦФО, у них преобладают полярные оценки.

Сравнение оценок профсоюзных лидеров с оценками экспертов относительно кадровой обеспеченности указывает на тенденцию к завышению оценок профсоюзной кадровой политики со стороны молодежи. Такая тенденция – к более низкой критичности в оценке общественных явлений, не подкрепленный реальными фактами социальный оптимизм есть общая характеристика, по крайней мере, белгородской молодежи [2. С. 79]. Более низкая критичность объясняется низким уровнем рефлексии молодежных профсоюзных лидеров, которая, в соответствии с интерпретацией В.П. Бабинцева и Е.В. Реутова и применительно к проблеме исследования, понимается как совокупность способов оценки кадровой политики профсоюзов, базирующихся на специфической интерпретации профсоюзных ценностей и смыслов, воплощенных в комплексе образов, мифов и символов, которые используются для адаптации к сложившейся системе функционирования профсоюзных организаций или для ее модификации [3. С. 112].

Для выявления наиболее острых проблем, возникающих в процессе реализации профсоюзной кадровой политики, мы предложили респондентам пояснить самые низкие из их оценок.

В своих комментариях эксперты выделяют следующие проблемы: отсутствие кадрового резерва в членских организациях, превалирование представителей среднего и старшего возраста среди профсоюзных работников, пассивность среди представителей профсоюзной молодежи. Молодежные лидеры – и белгородской области, и ЦФО – указывают на недостаток активности среди молодежи в целом, а также на отсутствие финансовой поддержки уже существующих профсоюзных резервистов и формальность формирования кадрового резерва в региональных и отраслевых профсоюзных организациях.

Следует отметить сходство мнений профсоюзных лидеров и экспертов в оценке механизмов формирования кадрового резерва. Среди наиболее эффективных механизмов молодежные профсоюзные лидеры, как и эксперты, выделили: организацию центра по подготовке профсоюзных кадров (так ответили 58,3% молодежных профсоюзных лидеров и 75,0% экспертов); создание условий для молодых самовыдвиженцев



Рис. 1. Оценка уровня обеспеченности профсоюзных организаций молодыми кадрами

in a trade union and assess the activities of the trade union's personnel reserves.

To measure the first characteristic (personnel potential) respondents were offered to judge how well trade unions' policy is staffed on a scale of 1 to 10. According to the estimates of the trade union leaders from Belgorod oblast the average score in the assessment of staffing level amounted to 7,1. The most often the respondents gave the score of 5 (19% provided this answer). Almost the same number of people gave the maximal assessment – score of 9–10 (17%). The lowest given score was 3 (4,75%).

Compared to the respondents from Belgorod oblast, the leaders from Central Federal District generally give lower scores: here average value of the staffing level amounts to 6,2. Yet in their answers the number of polar assessments is greater what results from the heterogeneity of the regions represented by the interviewees. The assessment the most often met is 7–8 (15–16%), the minimal score is 1 (7,6%), the maximal one is 10 (8,0%).

On average the experts assess the staffing level of trade unions at 5,9. As well as among youth leaders from Belgorod oblast the experts give the most frequently the score of 5 (35,0%), the minimal score is 1 (5,0%), the maximal one is 8 (20,0%).

The opinion of the leaders of trade unions of Belgorod oblast on the issue of the staffing level almost coincides with the one of the leaders from Central Federal District, in turn, compared to the youth the experts are more critical of the staffing level of trade unions (Fig. 1).

To examine the personnel potential of trade unions it is necessary to analyze the activities of the trade unions' personnel reserves which is defined as a circle

of prospective individuals, mostly youth, likely to be employed in trade unions [12].

The average score of the current personnel reserves given by the leaders of trade unions of Belgorod oblast makes up 7,6 (the most often the respondents give the score of 10 (23,8%), the lowest score is 4 chosen by 2,4% of the interviewees).

The average score of the current personnel reserves given by the leaders from Central Federal District is lower than respondents from Belgorod oblast have and amounts to 6,2%. The most frequently the respondents give the score of 6 (21,2%), the minimal score is 1 (5,6% of the interviewees), the maximal one is 10 (6,1%).

Compared to the trade unions' youth the experts are more critical when characterizing current personnel reserves and assess their level on average at 4,8. The most often they give the score of 5 (20,0%). The minimal assessment of the personnel reserves is 2 (10,0%), the maximal assessment is 10 (1,5%). The divergence between the opinions of experts and leaders in the assessment of the current personnel reserves are illustrated by Fig. 2.

What also can be seen in the Fig. 2 is that trade union leaders from CFD have more categorical statements and feature more polar answers.

The comparison of the assessments given by the trade union leaders with the experts' assessments shows that the youth tends to overestimate trade unions' personnel policy. Such tendency to less critical relation when evaluating public phenomena and social optimism not supported by real facts is a common trait of youth, at least in Belgorod oblast [2. P. 79]. Less critical relation can be explained by low level of reflection of young leaders

of trade unions. Low reflection, according to the interpretation of V.P. Babintsev and Ye.V. Reutov and allowing for the problem of the research is understood as a set of the ways to assess trade unions' personnel policy which are based on the specific interpretation of the trade unions' values and meanings embodied in the complex of images, myths and symbols used to adapt to the emerged system of trade unions' functioning and to modify it [3. P. 112].

To detect the acutest problems in the adoption of the trade unions' personnel policy we asked the respondents to elaborate on the lowest scores given by them.

In their comments the experts pinpoint the following problems: absence of the personnel reserves in membership organizations, domination of middle-aged and older people among trade unions' workers, passivity among trade unions' youth. Young leaders both in Belgorod oblast and CFD say that the youth is generally insufficiently active and emphasize the missing financial support of already found trade unions' reservists and rather formal approach to the formation of personnel reserves in regional and sectoral trade unions.

It is worth noticing the similarity between opinions of the trade unions' leaders and the experts in the assessment of the mechanisms used to form personnel reserves. Among the most effective mechanisms young leaders of trade unions as well as experts specified: establishing the centre for training of trade unions' personnel (this was the answer of 58,3% of the young leaders and 75% of the experts); creating conditions for young independents and organizing competitions of trade union excellence with subsequent enrollment of youth into the personnel reserves (50,0% and 35,2% respectively); detecting the most effective activists in existing youth councils (46,0% and 41,0% respectively).

The two categories of respondents both agree that identifying candidates through tests (5,7% and 8,3% respectively) and inviting specialists from other economic sectors (11,2% and 2,4% respectively) appears to be ineffective mechanisms of the trade unions' personnel policy.

It is noteworthy that while answering the question "Do you think what measures are necessary to increase the efficiency of recruitment of young leaders of trade unions into the personnel reserves?", both the leaders of trade unions and the



Fig 1. Assessment of the sufficiency of young staff at trade unions

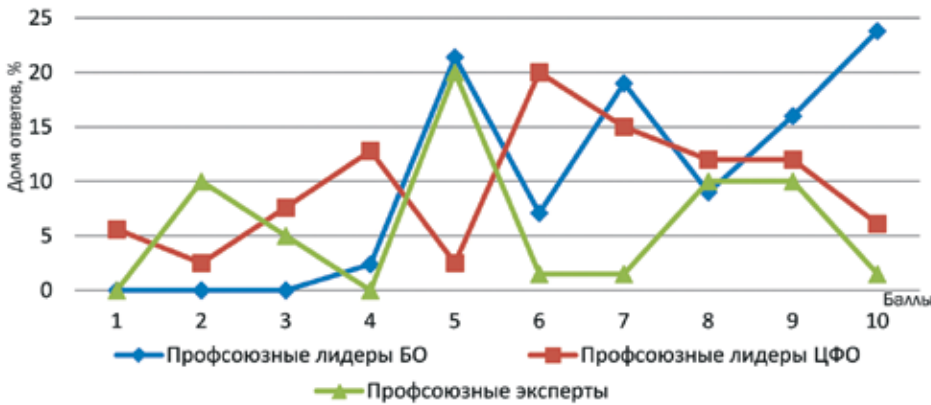


Рис. 2. Оценка действующего кадрового резерва

и организацию конкурсов профсоюзного мастерства с последующим включением молодежи в кадровый резерв (50,0 и 35,2% соответственно); выявление наиболее эффективных профактивистов из действующих молодежных советов (46,0 и 41,0% соответственно).

И те и другие сходятся во мнении, что неэффективными механизмами кадровой профсоюзной политики являются выявление кандидатов путем тестирования (5,7 и 8,3% соответственно) и приглашение специалистов из других сфер экономики (11,2 и 2,4% соответственно).

Обращает на себя внимание, что, отвечая на вопрос «Как вы считаете, какие меры необходимо принять для повышения эффективности отбора молодежных профсоюзных лидеров в кадровый резерв?», профсоюзные лидеры и эксперты выделили механизмы, создающие условия для вертикальной мобильности уже действующих активистов. Данный факт указывает на преобладание практик закрытой кадровой политики, для которой характерна ориентация на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, когда последующее замещение работников происходит из числа сотрудников организации. Как следствие, ей свойственны проблемы, связанные с низкой мотивацией персонала и дефицитом рабочей силы [1].

Среди наиболее острых проблем формирования кадрового резерва молодые профсоюзные лидеры, наравне с экспертами, выделили: отсутствие профессиональной готовности молодых профсоюзных лидеров вступать в резерв (так ответили 41,6% молодежных профсоюзных лидеров и 50,0% экспертов); недостаток информационной деятельности в среде профсоюзной молодежи (44,0 и 37,5% соответственно); недостаточная разработанность критериев отбора профсоюзной молодежи в кадровый резерв (33,0 и

27,0% соответственно); скудность социальной базы для формирования кадрового резерва (33,0 и 25,0% соответственно); отсутствие конкурса на занимаемые должности (19,3 и 25,0% соответственно).

Первое место в иерархии проблемных аспектов формирования кадрового резерва занимает отсутствие профессиональной готовности; под таковой понимается готовность к реализации профессиональной деятельности, сформированная посредством полученного опыта, образовательных практик, а также личных качеств и особенностей сотрудника [12]. И именно ее определенная недостаточность является результирующей неадекватных оценок молодежными профсоюзными лидерами части параметров молодежной кадровой политики.

Проведенное нами исследование молодежной профсоюзной кадровой политики позволяет говорить о таких проблемах, как низкий уровень профессиональной готовности молодежи в виде неадекватной оценки ею профсоюзной ситуации, а также преобладание практик закрытой кадровой политики.

Низкая осведомленность профсоюзных резервистов вызвана тем, что профсоюзный резерв формируется изначально с низким профессиональным потенциалом. Необходимо уходить от формальных и бюрократических установок при формировании кадрового резерва посредством организации конкурсов на замещение вакантных мест в кадровом резерве, предоставления возможности замещать руководящие посты в профсоюзных организациях только кадровым резервистам, организации систем учета кандидатов в кадровый резерв профсоюзных организаций, ежегодных отчетов председателей профсоюзных организаций о количестве кадровых резервистов и качестве их подготовки перед председателями региональных профсоюзных объединений.

Помимо этого, в решении указанных проблем могут быть эффективны и другие механизмы:

- комплексное обучение профсоюзного кадрового резерва на основе создания региональных и территориальных, отраслевых школ молодого профсоюзного лидера, организации учебно-методических центров профсоюзного менеджмента и лидерства на региональном уровне;
- привлечение в руководящие аппараты профсоюзных организаций специалистов из других сфер экономики;
- создание квоты представительства молодежи в профсоюзных комитетах и комиссиях, а также в комиссиях, сформированных для подготовки и подписания коллективных договоров, трехсторонних и отраслевых соглашений;
- организация мониторингов реализации профсоюзной молодежной политики с последующим тиражированием результатов исследований в профсоюзных газетах и журналах;
- организация круглых столов, Интернет-конференций, семинаров по проблемам реализации профсоюзной молодежной политики и подготовки профсоюзного кадрового резерва.

Что касается закрытой кадровой политики профсоюзов, детерминирующей низкий приток «свежих» кадров, то следует отметить, то на сегодняшний день, в силу низкого уровня доверия и невысокой степени популярности профсоюзной работы, она не имеет альтернативы. Изменение такой ситуации возможно только при условии роста популярности и эффективности профсоюзов в отстаивании социально-экономических интересов работников.

Перед профсоюзами остро стоит проблема рождения инициатив со стороны молодежи, а также их всесторонней поддержки. На смену стратегии, реализуемой формально, должна прийти стратегия, реализуемая через практическую деятельность, т.е. через оказание реальной помощи, направленной на разрешение проблем отдельных профорганизаций. Только целенаправленное внедрение «стратегии практического профсоюзного действия» способно качественно изменить роль и место молодежи в профсоюзном движении и сформировать благоприятные условия для подготовки профессиональных лидеров в сфере молодежного профсоюзного движения. ■

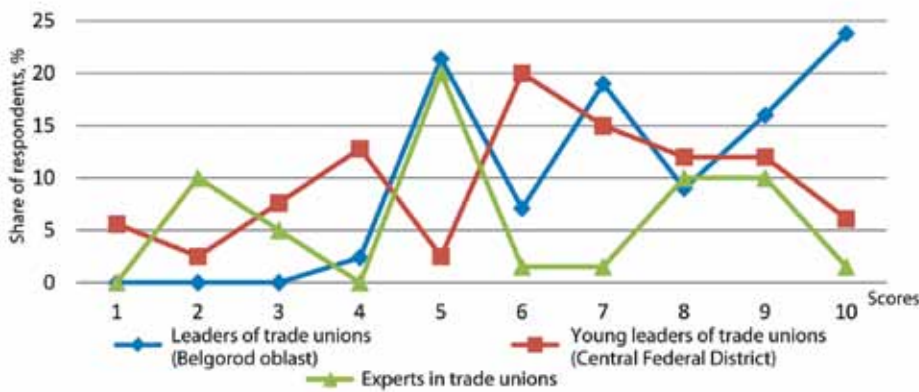


Fig 2. Assessment of existing personnel reserves

experts identified the mechanisms that create conditions for vertical mobility of already existing activists. This fact indicates the predominance of closed personnel policy that is oriented to inclusion of new personnel only by promoting people from lower positions, when employees are succeeded by other people working for the same organization. As a result the organization encounters the problems of the insufficient motivation of personnel and shortfall in workforce [1].

Other grave problems of forming personnel reserves spotted by the young leaders of trade unions along with the experts included: absence of professional readiness of young leaders of trade unions to join the reserves (such answer was given by 41,6% of the young leaders of trade unions and by 50,0% of the experts; lack of information activities among trade unions' youth (44,0% and 37,5% respectively); poorly defined selection criteria to recruit youth into personnel reserves (33,0% and 27% respectively); scarce social base to form personnel reserves (33,0% and 25% respectively); absence of the competitive hiring system (19,3% and 25% respectively).

Absence of professional readiness ranks the first in the hierarchy of problematic aspects of the personnel reserves formation; professional readiness here is understood as the readiness to start professional activities which is shaped through previous experience, educational practices as well as by personal qualities and specific traits of an employee [12]. It is the shortage of it that causes inadequate assessments provided by young leaders of trade unions concerning some issues of the trade unions' young personnel policy.

The undertaken research of the trade unions' young personnel policy enables us to define such problems as low level

of professional readiness of youth that mirrors in inadequate evaluation of the situation in trade unions and the predominance of the closed personnel policy practices.

Poor awareness among trade unions' reservists is brought about by the fact that trade unions' reserves are built on the basis of initially scare professional potential. It is necessary to avoid formal and bureaucratic practices when forming personnel reserves through arranging competitive hiring, ensure that only reservists can fill in leadership positions, organize an accounting system to track perspective reservists, set a system of reports on the number of reservists and quality of their training presented annually by chairmen of trade unions to chairmen of regional trade unions.

Apart from the aforementioned mechanisms to effectively treat the specified problems a range of others can be used:

- In-depth training of the trade unions' personnel reserves through establishing regional and territorial, sectoral schools to prepare young leaders of trade unions, organizing regional training-methodological centres of trade union management and leadership;
- Inviting professionals from other economic sectors to fill in top positions in trade unions;
- Introducing quotas of youth representatives in trade unions' committees and commissions as well as commissions set up to draft collective agreements, tri-lateral and industry agreements;
- Monitoring the adoption of trade unions' young personnel policy with further publication of the findings in trade unions' periodicals;
- Conducting round-table discussions, online conferences, seminars on the problems of trade unions' young personnel

policies and preparation of personnel for trade unions' positions.

As for the closed personnel policy pursued by trade unions and determining the flow of new recruits it is worth saying that for the moment it does not have any alternatives by virtue of little trust for and low prestige of working for trade unions. It is only possible to alter this situation given the prestige of trade unions and their efficiency in guarding social-economic interests of employees grow significantly.

Trade unions face a serious problem of deficiency of initiatives launched by youth as well as their complete support. The strategy employed formally should be replaced by the strategy that is implemented through practical activities, i.e. by giving real help addressing problems of particular trade unions. Only dedicated implementation of "the strategy of practical actions of trade unions" can actually change the role and place of youth in trade union movement and shape favourable conditions for preparation of professional young leaders for trade unions. ■

Источники

1. Армстронг М.С. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб., 2007.
2. Бабинцев В.П., Бояринова И.В., Реутов Е.В. Лидерство и аутсайдерство в молодежной среде региона // Социологические исследования. 2008. № 2.
3. Бабинцев А.П., Реутов Е.В. Самоорганизация и «атомизация» молодежи как актуальные формы социокультурной рефлексии // Социологические исследования. 2010. № 1.
4. Выступление Президента Российской Федерации В.В. Путина на VI съезде ФНПР. URL: www.fnpr.org.ru/2/17/1837.html.
5. Козина И.М., Виноградова Е.В. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников // Социологические исследования. 2011. № 9.
6. Колпина Л.В. Барьеры консолидации и гражданского активизма // Університетські наукові записки: Часопис Хмельницького університету управління та права. 2012. № 2(42).
7. Концепция кадровой политики ФНПР. URL: www.fnpr.ru/4/30/205/3681.html
8. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала организаций: автореф. дис. / ННОУ «Московский гуманитарный университет». М., 2008.
9. Одобрение деятельности государственных институтов. URL: <http://wciom.ru/ratings-social-institutions>.
10. Программа кадровой политики ЦК профсоюзов. URL: www.rprp.ru/userfiles/N2-3%20Pril%282%29.pdf.
11. Реутов Е.В., Колпина Л.В., Реутова М.Н. Сети взаимопомощи в региональном сообществе // Регион: экономика и социология. 2011. № 2.
12. Сенников Н.М. Современные методы повышения эффективности профсоюзной работы. СПб.: ВВМ, 2009.
13. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. Ростов н/Д, 2011.
14. Церковь, партии, СМИ, профсоюзы: роль и влияние в нашем обществе. Пресс-выпуск № 2053. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112842>.
15. Шершуков А.В. Нужна ли молодежная политика? // Профсоюзная еженедельная газета «Солидарность». 2007. № 24. 27 июня.

References

1. Armstrong M.S. The practice of human resources management. [*Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami*]. Saint-Petersburg, 2007.
2. Babintsev V.P., Boyarinova I.V., Reutov Ye.V. Leadership and outsidership in the youth environment of regions. [*Liderstvo i autsayderstvo v molodezhnoy srede regiona*]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya – Sociological Studies*, 2008, no. 2, pp. 76–83.
3. Babintsev V.P., Reutov Ye.V. Self-organization and “atomization” of youth as actual forms of sociocultural reflection. [*Samoorganizatsiya i “atomizatsiya” molodezhi kak aktual’nyye formy sotsiokul’turnoy refleksii*]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya – Sociological Studies*, 2010, no. 1, pp. 109–115.
4. The speech of Vladimir Putin, the President of the Russian Federation, during the VI congress of Federation of Independent Trade Unions of Russia. [*Vystupleniye Prezidenta Rossiyskoy Federatsii V.V. Putina na VI s“yezde FNPR*]. Available at: www.fnpr.org.ru/2/17/1837.html.
5. Kozina I.M., Vinogradova Ye.V. Relations of cooperation and conflict in the views of Russian workers. [*Otnosheniya sotrudnichestva i konflikta v predstavleniyakh rossiyskikh rabotnikov*]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya – Sociological Studies*, 2011, no. 9, pp. 30–40.
6. Kolpina L.V. Barriers for consolidation and civic activism. [*Bar’yery konsolidatsii i grazhdanskogo aktivizma*]. *Univertsitets’ki naukovі zapiski: Chasopis Khmel’nits’kogo universitetu upravlinnya ta prava – University research notes: Journal of Khmel’nitsky University of Management and Law*, 2012, no. 2 (42), pp. 365–367.
7. The Conception of Personnel Policy of the Federation of Independent Trade Unions of Russia. [*Kontseptsiya kadrovoy politiki FNPR*]. Available at: www.fnpr.ru/4/30/205/3681.html
8. Neverkevich D.O. Influence of the current state of employment on the formation of the personnel potential of organizations. Diss. [*Vliyaniye sovremennogo sostoyaniya zanyatosti na formirovaniye kadrovogo potentsiala organizatsiy*]. Moscow, Moscow Humanities University, 2008.
9. Approval of the activities of state institutions. [*Odobreniye deyatel’nosti gosudarstvennykh institutov*]. Available at: <http://wciom.ru/ratings-social-institutions>.
10. The Personnel Policy Program of the Central Committees of Trade Unions. [*Programma kadrovoy politiki TSK profsoyuzov*]. Available at: www.rprp.ru/userfiles/N2-3%20Pril%282%29.pdf.
11. Reutov Ye.V., Kolpina L.V., Reutov M.N. Mutual assistance networks in the regional community. [*Seti vzaimopomoshchi v regional’nom soobshchestve*]. *Region: ekonomika i sotsiologiya – Region: Economics and Sociology*, 2011, no. 2, pp. 137–157.
12. Sennikov N.M. Modern methods for increasing the efficiency of trade unions’ work. [*Sovremennyye metody povysheniya effektivnosti profsoyuznoy raboty*]. Saint-Petersburg, VVM Publ., 2009.
13. Smolensky M.B. Labour law of the Russian Federation. [*Trudovoye pravo Rossiyskoy Federatsii*]. Rostov-on-Don, 2011.
14. The church, parties, mass media, trade unions: the role and influence in our society. [*Tserkov’, partii, SMI, profsoyuzy: rol’ i vliyaniye v nashem obshchestve*]. Issue no. 2053. Available at: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112842>.
15. Shershukova A.V. Is the youth policy needed? [*Nuzhna li molodezhnaya politika?*]. *Profsoyuznaya yezhenedel’naya gazeta “Solidarnost” – Trade union weekly newspaper “Solidarity”*, 2007, no. 24, June 27.