

ИННОВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПЕРСПЕКТИВНОГО РЕЗЕРВА КАДРОВ ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В статье обоснованы теоретические аспекты эффективного формирования перспективного резерва кадров инновационным методом, описана модель и освещено внедрение модели на практике. Впервые предложена модель формирования перспективного резерва кадров с помощью сотрудничества бизнеса, власти, образования и общественных организаций, т. е. посредством социального партнерства. Суть модели – в подготовке и проведении ряда мероприятий, направленных на привлечение в резерв и активизацию наиболее успешной молодежи, обладающей лидерским потенциалом.

The article grounds theoretical aspects of effective perspective reserve of personnel with the help of innovative method. The model has been described; the way of putting it into practice has been explained.

The forming model of the perspective reserve of personnel with the help of cooperation in business, authority, education and social organisations, in other words by means of social partnership, has been suggested for the first time. The main aim of the model is to prepare and carry out a series of activities, aimed at raising the reserve and activating the most successful youth who possess the potential of leadership.

Введение

Переход страны к модели устойчивого развития требует формирования зрелого гражданского общества, рыночного хозяйства, правового государства и улучшения взаимодействия государства, общества и бизнеса на принципах открытости, партнерства и ответственности [1, с. 170].

Тема социального партнерства, сотрудничества бизнеса, власти, образования и общественных организаций слабо освещена в научно-методической литературе и в недостаточной степени обсуждается.

Акцент в настоящей публикации сделан на взаимовыгодном сотрудничестве бизнес-структур, учреждений образования, общественных организаций и власти, т. е. речь идет о партнерстве – отношениях, участники которых равноправны, одновременно заинтересованы в кооперации и достигают в процессе совместных действий ожидаемых результатов.

Цель статьи – представить модель теоретического и практического использования социального партнерства в формировании перспективного резерва кадров (ПРК) организаций.

В современных условиях одним из важнейших направлений совершенствования системы управления персоналом является работа с кадровым резервом. Работа с резервом персонала в Республике Беларусь регламентирована Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций», в системе Белкоопсоюза – постановлениями Правления Белкоопсоюза от 11 марта 2009 г. № 97 «Об организации работы с руководящими кадрами в

системе потребительской кооперации» и от 31 марта 2010 г. № 120 «Об утверждении резерва кадров», в Гомельском облпотребсоюзе – постановлением Правления Гомельского облпотребсоюза от 29 сентября 2010 г. № 384 «Об организации работы с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации» [2–5].

Процесс создания резерва кадров достаточно трудоемкий, требующий существенных затрат времени и средств, в связи с этим *актуальность проблемы* на сегодняшний день велика.

В настоящее время каждой организации необходима четкая система формирования ПРК. Потребность в кадрах не остается постоянной, она изменяется под влиянием разнообразных факторов. Появление новых научных открытий, новой техники и технологий, новых форм организации труда и необходимость их разработки, научно-технического и экономического обоснования, внедрение их в производство, а также усиление технического руководства производством – все это является основанием для увеличения численности квалифицированных специалистов.

Подготовка кадрового резерва – одна из популярнейших сегодня тем в сфере управления персоналом. Общетеоретические и практические аспекты управления кадровым резервом нашли свое отражение в трудах Н. П. Беляцкого, С. Е. Велесько, Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина, В. Р. Веснина, А. П. Егоршина, А. И. Турчинова, С. В. Шекшня и др.

Формирование кадрового резерва позволяет не только обезопасить организацию от возможного кризиса в случае ухода ключе-

вых менеджеров, но и стимулировать сотрудников к профессиональному росту.

Кадровым резервом является группа квалифицированных сотрудников организации, прошедших предварительный отбор и специальную подготовку.

На наш взгляд, определением, которое лучше всего отражает сущность исследуемого понятия, является следующее: кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку. Это внутренние кандидаты на замещение ключевых или руководящих должностей в организации, гарантии безопасности организации в случае кадрового дефицита.

Наличие кадрового резерва позволяет организации обеспечить преемственность и устойчивость управления ее подразделениями; иметь в резерве руководителей, сохранять и развивать перспективных работников, сократить материальные и временные затраты на подбор и перемещение руководящих кадров, а также период адаптации руководителя в новой должности.

Кадровые резервы подразделяются в зависимости от целей кадровой работы: по виду деятельности – на резерв развития и резерв функционирования, по времени назначения – на текущий и перспективный резерв. В данной статье мы более детально рассматриваем работу с перспективным резервом кадров из числа студентов.

Можно рассматривать ПРК как некий предварительный этап, в рамках которого будущий руководитель не только раскрывает, но и развивает свои способности. Согласно Указу Президента от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций», в резерв могут быть зачислены студенты вузов и специалисты в возрасте до 31 года, которые проявляют лидерские и организаторские задатки, способности к управленческой деятельности. В отличие от резерва руководящих кадров, где числятся уже фактически подготовленные управленцы на определенные руководящие должности, в ПРК включаются те, кто еще только проявляет задатки будущего руководителя [2].

В Единый перспективный кадровый резерв Республики Беларусь в настоящее время включены около 1,5 тыс. человек (по данным отдела технологий кадровой работы Центра исследований государственной кадровой политики НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь).

Модель формирования ПРК посредством социального партнерства представляет собой организацию многоступенчатой работы с перспективным кадровым резервом. Эта-

пами этой работы являются следующие:

1. Развернутая информационно-рекламная кампания в СМИ, учебных заведениях для привлечения активных студентов, стремящихся к профессиональному и личностному росту (потенциальных участников ПРК).

2. Поиск и подбор активных студентов для подготовки в ПРК.

Желательно, чтобы в поиске и подборе студентов для ПРК были задействованы все участники социального партнерства. Учреждениям образования целесообразно мотивировать к поиску и подбору активных студентов кураторов, деканаты, общественные структуры вуза, привлекать к поиску и подбору общественные объединения, деятельность которых направлена на работу с молодежью, решение проблем бизнес-сообществ (ОО «Единство» в Гомельском регионе), социальных проблем (ОО «Социальные проекты»), а также Лигу деловых женщин и Совет содействия развитию предпринимателей в Гомельской области, созданный при Гомельском областном исполнительном комитете.

3. Индивидуальная работа с потенциальными участниками ПРК и мотивация их к дополнительному самообразованию по профессиональному и личностному росту.

4. Развитие лидерских качеств и творческих способностей специалистов посредством их участия в реализации проектов, а также обучения на тренингах и курсах по дополнительному образованию.

5. Организация мероприятий, связанных с ПРК, и участие в них (например, «Ярмарки умений», «Ярмарки вакансий» и т. д.).

6. Формирование базы данных молодежи для включения в ПРК.

7. Мониторинг профессионального развития лиц, состоящих в ПРК.

8. Оценка эффективности подбора кандидатов в ПРК и оценка работы с ними.

Для реализации инновационной модели формирования ПРК *на практике* Центром бизнес-образования Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации совместно с бизнес-структурами, общественными организациями и органами власти и управления была проведена «Ярмарка умений». Цель проведения мероприятия – организация диалога для развития эффективного партнерства между учреждениями образования, молодежью, бизнесом, общественными организациями и властью.

Данное мероприятие проходило в рамках мини-проекта «Трудоустройство молодежи» и проекта «Формирование модели социального партнерства в г. Гомеле». Цель проекта – содействие трудоустройству молодежи посредством представления студентами потенциальным работодателям знаний, умений и навыков. Цель участия в проекте бизнесменов – формирование кадрового резерва для своего бизнеса. Цель участия в проекте общественных организаций и власти – организовать ком-

муникационную площадку для конструктивного ведения диалога бизнеса и молодежи.

Мероприятие проходило в несколько этапов. На первом этапе было проведено ток-шоу по проблемам трудоустройства молодежи «Осторожно! Молодой специалист!», на котором обсуждались наиболее актуальные проблемы и пути их решения. В обсуждении активно участвовали предприниматели, студенты, представители власти, общественных организаций.

На втором этапе студенты выступили с презентациями своих умений и навыков. Выступления студентов оживленно обсуждались участниками и представителями бизнеса, которые советовали, как попасть в ПРК, как вести себя на собеседовании, высказывали требования к молодым специалистам. Эти практические рекомендации нашли применение в модели формирования ПРК.

По итогам выступлений 40% студентов получили предложения о дальнейшем трудоустройстве. Важным аспектом «Ярмарки умений» стало приглашение на работу людей с ограниченными возможностями. Такие мероприятия позволяют людям с ограниченными возможностями проявить себя, а также попасть в ПРК.

В ходе мероприятия всем представителям бизнеса и власти была предоставлена ранее подготовленная база данных резюме студентов, желающих трудоустроиться.

Таким образом, социальное партнерство способствовало трудоустройству студентов, а предпринимателям дало возможность пополнить свой резерв кадров.

Создание ПРК является трудоемким процессом, длительным по времени, требующим много средств. Для успешного проведения мероприятия «Ярмарка умений» была проделана значительная подготовительная работа. Так, была проведена информационная работа среди молодежи, организована дополнительная работа со студентами-участниками проекта. Была разработана анкета по трудоустройству, разосланная затем студентам для заполнения. Для всех желающих студентов-

участников проекта были организованы тренинги: «Как правильно составить резюме», «Собеседование – ключ к успеху». В ходе тренингов студенты получили теоретические знания, отработали практические навыки с помощью специальных упражнений и игр. Тренеры ответили на все возникшие вопросы. Участники тренингов смогли получить теоретическую информацию из дополнительных раздаточных материалов. Данная работа способствовала успеху мероприятия и позволила сделать выводы о положительном примере взаимодействия участников социального партнерства.

«Ярмарка умений» и подготовительный этап этого мероприятия позволили выявить наиболее активных студентов, привлечь их к диалогу с потенциальными работодателями, позволили руководителям представленных организаций отметить перспективных сотрудников для дальнейшей работы и включения их в резерв кадров.

Заключение

Разработанная модель формирования ПРК посредством социального партнерства нашла свое успешное применение на практике. Суть модели формирования ПРК состоит в подготовке и проведении информационной работы, поиске и подборе успешной молодежи посредством консультаций, дополнительного обучения на тренингах, а также организации мероприятий, направленных на привлечение в ПРК наиболее успешной молодежи, обладающей лидерским потенциалом. Описанная в статье модель ПРК предложена к дальнейшему внедрению в бизнес-сообществе Гомельского региона и перспективному внедрению в деятельность Гомельского облпотребсоюза и Гомельского областного исполнительного комитета. Таким образом, работа с перспективным кадровым резервом должна носить планомерный характер, включать в себя использование не только устоявшихся методик, но и внедрение активных методов поиска перспективных сотрудников из числа студентов.

Список литературы

1. **Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г.** / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь ; редкол. : Я. М. Александрович [и др.]. – Минск : Юнипак, 2004. – 200 с.
2. **О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций** : Указ Президента Респ. Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 120. – С. 23–29.
3. **Об организации работы с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации** : постановление Правления Белкоопсоюза № 97 от 11 марта 2009 г. / Респ. Беларусь, Белкоопсоюз. – Минск, 2009.
4. **Об утверждении резерва кадров** : постановление Правления Белкоопсоюза № 120 от 31 марта 2010 г. / Респ. Беларусь, Белкоопсоюз. – Минск, 2010.
5. **Об организации работы с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации** : постановление Правления Гомельского ОПС № 384 от 29 сент. 2010 г. – Гомель, 2010.