

цедуры и инструментария доказывания, что не способствует активизации практики возбуждения дел по признакам согласованных действий, несмотря на широкое распространение данного явления в реальной рыночной ситуации на товарных рынках.

Также Министерству экономики Республики Беларусь и Министерству торговли Республики Беларусь необходимо законодательно прописать порядок проведения анализа и оценки конкурентной среды на товарном рынке.

*И.П. Трусевич*

*УО «Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации»  
(Республика Беларусь, Гомель)*

## **ИННОВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПЕРСПЕКТИВНОГО РЕЗЕРВА КАДРОВ ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Акцент в настоящей публикации сделан на взаимовыгодном сотрудничестве бизнес-структур, учреждений образования, общественных организаций и власти. То есть, речь идет о партнерстве – отношениях, участники которых равноправны, одновременно заинтересованы в кооперации и достигают в процессе совместных действий ожидаемых результатов. Цель написания представленных материалов – представить модель теоретического и практического использования социального партнерства в формировании перспективного резерва кадров (ПРК) организаций.

В настоящее время каждой организации необходима четкая система формирования ПРК. Формирование кадрового резерва позволяет не только обезопасить организацию от возможного кризиса в случае ухода ключевых менеджеров, но и стимулировать сотрудников к профессиональному росту. Процесс создания резерва кадров достаточно трудоемкий, требующий существенных затрат времени и средств, в связи с этим актуальность проблемы на сегодняшний день велика.

ПРК можно рассматривать как некий предварительный этап, в рамках которого будущий руководитель не только раскрывает, но и развивает свои способности. Согласно Указу Президента №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 [1].

Модель формирования ПРК посредством социального партнерства включает организацию многоступенчатой работы с перспективным кадровым резервом. Эта работа включает следующие этапы: 1. Развернутая информационно-рекламная кампания в СМИ, в учебных заведениях для привлечения активных студентов, обладающих желанием к профессиональному и личностному росту, потенциальных участников ПРК; 2. Поиск и подбор активных студентов для подготовки в ПРК; 3. Индивидуальная работа с потенциальными участниками ПРК и активизация их к дополнительному самообразованию по профессиональному и личностному росту; 4. Развитие лидерских качеств и творческих способностей специалистов посредством их участия в реализации проектов, в обучении на тренингах и курсах по дополнительному образованию; 5. Организация и участие в проведении мероприятий, связанных с ПРК. 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 ним.

Для реализации инновационной модели формирования ПРК на практике Центром бизнес-образования УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» совместно с бизнесом, общественными организациями и властью была проведена «Ярмарка умений». Цель проведения мероприятия – организация диалога для развития в дальнейшем эффективного партнерства между учреждениями образования, молодежью, бизнесом, общественными организациями и властью. Цель проекта – содействие трудоустройству молодежи посредством представления знаний, умений и навыков студентами потенциальным работодателям. Цель участия в проекте бизнесменов – формирование кадрового резерва для своего бизнеса. Цель участия в проекте общественных организаций и власти – организовать

коммуникационную площадку для конструктивного ведения диалога бизнеса и молодежи.

Мероприятие проходило в несколько этапов. На первом этапе было проведено ток-шоу по проблемам трудоустройства, на втором этапе студенты выступили с презентациями своих умений и навыков. Выступления студентов оживленно обсуждались участниками и представителями бизнеса, давалось множество рекомендаций по тому, как попасть в ПРК, как вести себя на собеседовании, высказывались требования к молодым специалистам. Эти практические рекомендации нашли применение в модели формирования ПРК. По итогам выступлений 40% студентов получили предложения о дальнейшем трудоустройстве.

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

Таким образом, разработанная модель формирования ПРК посредством социального партнерства нашла своё 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 и активизацию наиболее успешной молодежи, обладающей лидерским потенциалом. Описанная модель ПРК предложена к дальнейшему внедрению в бизнес-сообществе Гомельского региона и к перспективному внедрению в работу Гомельского облпотребсоюза и Гомельского облисполкома. 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.

Литература:

1. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций: Указ Президента Респ. Беларусь, 26 июля 2004 г., № 354 //Бусел – информационный портал [Электронный ресурс] / Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск, 2004.