

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРОЕКТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ганэ В. А. (Минский филиал Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, г. Минск);

Гончарук Н. А. (Институт предпринимательской деятельности, г. Минск)

К направлениям повышения эффективности управления кадровым потенциалом следует отнести *хедхантинг, рекрутмент и стейкхолдеры*.

В целях обеспечения гарантий эффективного выполнения НИОКР и устойчивого инновационного развития предприятия с использованием современных результатов научно-технического прогресса (НТП) и собственных импортозамещающих научных разработок целесообразно создание в структуре кадровой службы сектора хедхантинга и рекрутмента.

Для проектного инновационного предприятия среднего бизнеса, работающего под контрактные рынки высокотехнологичных наукоемких проектов (на примере НП ООО «ОКБ ТСП», г. Минск) [1, с. 9] создание собственной хедхантинговой структуры особенно актуально в условиях фактического отсутствия хедхантингового консалтинга в Беларуси. В связи с научно-производственным статусом предприятия на базе этого сектора целесообразно развернуть направление по подготовке специалистов и управленцев высшей квалификации заочной формы обучения на базе учреждений образования и науки Беларуси и России собственно для предприятия и его зарубежных филиалов. В кадровом потенциале необходимо аккумулировать интеллектуальный актив предприятия как интеллектуальный ресурс трехступенчатой системы подготовки специалистов с академическими и учеными степенями: первичная академическая магистерская степень, последующие ученые степени кандидата и доктора наук.

По отношению к инновационному предприятию внешними стейкхолдерами, существенно влияющими на принятие управленческих проектных решений в условиях холдинговой кооперации при реализации корпоративной стратегии управления основными ресурсами, включая человеческие, являются:

- команда переговорщиков и сопровождения проекта со стороны заказчика;

- представители Государственного военно-промышленного комитета Республики Беларусь;

- представители внешних организаций научно-технического, технологического, производственного сопровождения и выполнения проекта;

- организации проектной кооперации, внешние по отношению к предприятию, но участвующие в единой системе выбранной интеграции.

Для успешной реализации корпоративной стратегии в сложной стейкхолдерской интеграционной структуре целесообразно:

- оценивать силу конкуренции стейкхолдеров по степени влияния на принятие проектных управленческих решений в интегрированной организационной структуре;

- организовывать переговорный процесс по экспертизе эффективности возможных вариантов корпоративных управленческих решений с основными стейкхолдерами-конкурентами;

- принимать компромиссные корпоративные управленческие решения;

- повышать степень зрелости трудового коллектива, в первую очередь, под цель и решение задач инновационного развития предприятия для эффективного отслеживания изменения силы конкуренции на контрактном рынке наукоемких высокотехнологичных проектов, динамики развития НТП, новшеств, научно-технических и управленческих инноваций;

- внедрить в кадровую службу индивидуализированную технологию отбора и управления кадровым потенциалом и персоналом с учетом степеней мотивационного восприятия [2, с. 209].

Сформулированные рекомендации для проектного менеджмента гармонизируют социально-экономические отношения в сложной интеграционной структуре при реализации стратегии организационного управления по системе корпоративной социальной ответственности.

Литература

1. Гончарук, И. А. Управление диверсификацией контрактных рынков наукоемких проектов / И. А. Гончарук ; под науч. ред. Л. Н. Давыденко. – Минск : Право и экономика, 2013. – 200 с.
2. Ганэ, В. А. Модели систем организационного управления / В. А. Ганэ, Е. М. Герасимова, Е. Л. Герасимов ; под науч. ред. В. В. Козловского. – Минск : Право и экономика, 2015. – 308 с. – (Серия «Высшая школа бизнеса»).