

## **ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНИЗАЦИИ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ОТКРЫТОГО РЫНКА ТРУДА**

**Тришина Ю.А., Попович Е.А.**

**ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет, г. Оренбург**

Открытый рынок труда - экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Исходя из данного определения, можно говорить о том, что кадровый резерв является одной из составных частей открытого рынка труда, т.к. по сути, кадровый резерв включает в себя все вакантные должности в организации и процесс отбора, обучения и переобучения претендентов на данные рабочие места.

Во многих организациях сложилась ситуация, когда специалисты не видят возможности для дальнейшего собственного роста и уходят из нее. До не давнего времени почти во всех организациях поиск и отбор кандидатов происходил не на основе планов развития компании, а когда возникала «горящая» вакансия.

В настоящее время данная тенденция идет на спад. Предприятия начинают активно использовать различные «мягкие» факторы, влияющие на развития бизнеса: развитие менеджерских компетенций, обновление корпоративной культуры, поддержание удовлетворенности сотрудников. Одним из ярких примеров такого фактора является работа по формированию кадрового резерва. Все это происходит с целью получения дополнительных конкурентных преимуществ.

Своевременное выявление и успешная подготовка кадров к работе в различных должностях является важнейшим фактором успеха организации в конкурентной борьбе. Поэтому современными компаниями создаются специальные системы формирования резерва кадров. Данная задача является стратегически важной [2].

Для любой организации стратегическими целями являются: получение прибыли, закрепление лидирующего положения на рынке, конкурентоспособность и формирование положительного имиджа. Достижения данных целей осуществляются с помощью профессиональной команды управленцев и высококвалифицированных работников. Наличие кадрового резерва позволяет достигать стратегические цели в кратчайшие сроки.

Для формирования кадрового резерва в организации необходимо четко понимать, что такое кадровый резерв и как правильно выстраивать работу по его формированию, так, чтобы предприятие с меньшими усилиями добилось эффективных результатов в работе с кадровым резервом.

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 [1].

На сегодняшний день многие организации при заполнении вакансий на руководящие должности всех уровней управления пользуются собственной внутрифирменной системой подготовки менеджеров.

Организации для достижения своих стратегических целей предъявляют новые требования к уровню квалификации своих сотрудников, так как это важнейший ресурс организации, от которого зависит само ее существование, возможности роста и развития, а также конкурентоспособность на рынке.

Проанализировав работы авторов на данную тему, мы можем выделить основные цели кадрового резерва:

- целенаправленная и непрерывная подготовка кадров;
- подготовка кандидатов по плановой и обоснованной программе замещения вакантных должностей в организации;
- своевременное обеспечение рабочих мест руководителями высокого уровня квалификации, обладающими соответствующими компетенциями, предъявляемыми к данной должности;
- закрепление руководителей и повышение эффективности использования кадрового потенциала работников;
- удовлетворение потребностей организации в необходимых работниках для успешного роста и развития;
- совершенствование развития персонала, его профессионального роста и построения карьеры;
- рациональное использование кандидатов кадрового резерва на различных направлениях и уровнях в системе управления;
- быстрое приращение профессионального опыта персонала;
- закрепление работников в данной организации и выработка приверженности сотрудников к организации.

После изучения целей кадрового резерва необходимо понимать алгоритм формирования кадрового резерва.

Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. выделяют всего три этапа в создании кадрового резерва (анализ потребности в резерве, формирование и составление списка резерва, подготовка кандидатов).

Шекшня С.В. в свою очередь выделяет намного больше этапов формирования кадрового резерва, а в частности: определение ключевых должностей и плана их замещения, определение требований к руководителям, подбор кандидатов в резерв, определение потребностей развития, подготовка и реализация индивидуальных планов развития, оценка прогресса развития и готовность к должности (на данном этапе определяют готов ли резервист к определенной должности или нет, и если он не готов, то его исключают из списка кандидатов на вакантную должность, если он готов, то его назначают на данную должность).

Обобщив всю информации по работе с кадровым резервом нами была предложена своя схема формирования кадрового резерва в организации (рисунок 1).

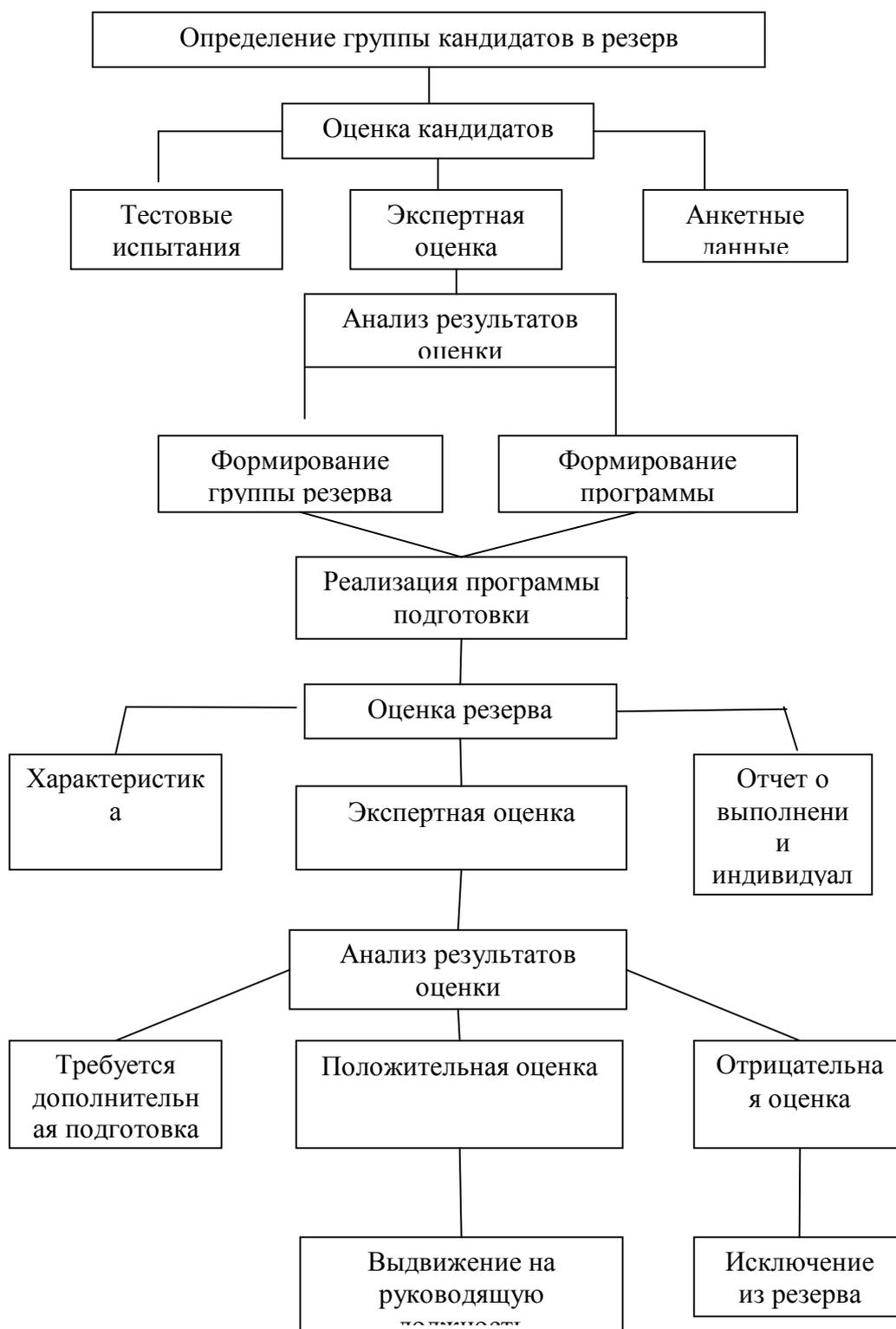


Рисунок 1 – Предложенная схема формирования кадрового резерва

Таким образом, работа с кадровым резервом это сложный, многоступенчатый процесс, целью которого, является повышение эффективности работы организации в долгосрочной перспективе. Поэтому основным критериям оценки эффективности этого процесса является успех организации, т.е. степень достижения стоящих перед ней целей.

В меняющихся условиях рыночной экономики – кадровый резерв является одним из основных конкурентных преимуществ. Он позволяет эффективно и в кратчайшие сроки заполнить вакантные должности в организации; отладить механизм отбора, обучения и переобучения претендентов на данные рабочие места, что в свою очередь приведет к повышению эффективности работы организации в целом в долгосрочной перспективе.

#### *Список литературы*

- 1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов. под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.*
- 2. Демешкин Г.В. Основные аспекты формирования кадрового резерва / Г.В. Демешкин // Вестн. Том. гос. ун-та. 2010. №331. – С.132-134.*
- 3. Поршнев, А.Г. Управление организацией: учебник: под ред. А.Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: «Инфра-М», 2005. – 716 с.*
- 4. Шекиня С.В. Управление персоналом современной организации. / С.В. Шекиня. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: 2002. — 368 с.*