

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.А. Друк, магистрант

*Научный руководитель – О.В. Орешикова, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

В современных условиях квалифицированное управление людьми является решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и стабильность их предпринимательского успеха. Знание мотивационных установок работника, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами предприятия – это является важным вопросом в современной экономике.

Работники любого предприятия либо активно стремятся способствовать росту эффективности, либо безразличны к результатам деятельности. Только заинтересованный и удовлетворённый работой сотрудник может по-настоящему эффективно и продуктивно работать.

Одним из современных методов решения управленческих проблем, в частности проблемы отсутствия грамотных и инициативных управленцев, является создание на отечественных предприятиях системы подготовки собственного кадрового резерва руководителей высшего и среднего звена, поскольку данное направление кадровой работы обеспечивает реализацию стратегических целей любой организации. Важным является умение выявлять грамотных, способных работать на перспективу, квалифицированных кадров, а также подготовка их к работе на руководящих должностях, эти навыки помогут добиться успеха в конкурентной борьбе на рынке труда [1, с.245].

Кадровый резерв – это группа потенциальных кандидатов в руководители, обладающих необходимыми для выдвижения специфическими знаниями и навыками, профессионально-деловыми качествами, имеющих высокую результативность на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку.

В настоящее время основной целью формирования данного штата сотрудников является подготовка квалифицированных кадров к выполнению управленческих задач в условиях быстрого изменения современного мира, технологий и роста кризисных тенденций.

Процесс формирования кадрового резерва начинается с анализа потребности в нём и завершается подготовкой квалифицированного персонала для качественного выполнения управленческих функций [2, с.48].

Постоянные справочно-ревизионные комиссии, в состав которых должны входить квалифицированные сотрудники, полномочия которых утверждаются руководителями, необходимы на предприятиях для грамотной работы с кадрами.

С кандидатами, предлагаемыми в состав кадрового резерва, рекомендуется:

- назначение кандидата на должность исполняющего обязанности руководителя на время его отсутствия;

- для коллектива сотрудников выполняющих временную задачу рекомендуется выдвижение кандидата на роль управленца.

- стажировка, дублирование должностей и др.

В ходе анализа организации работы в данном направлении на белорусских предприятиях чаще всего диагностируются следующие проблемы:

- размытая политика в отношении формирования, подготовки и развития данного штата сотрудников;

- отсутствие контроля в процессе выдвижения кандидатов в списки (учитывается только субъективное мнение руководителя);

- исключительно формальные критерии формирования списка резерва (возраст, образование, стаж);

- бессистемность процесса подбора кандидатов на управленческие вакансии из числа кадрового резерва предприятия;

- отсутствие необходимых нормативных документов, четко регламентирующих порядок работы с данными специалистами;

- плохая реализация обучения и повышения профессиональных компетенций у руководителей, которые являются кандидатами на выдвижение в кадровый резерв.

Таким образом, недостаточно эффективная система работы с кадрами негативно влияет на со-

здание условий для наиболее полного использования кадрового потенциала и достижению высоких результатов деятельности.

Можно предложить следующие мероприятия для совершенствования системы организации работы в данном направлении:

1. Совершенствовать систему отбора в резерв путём внедрения в практику методов оценки, позволяющих выявить управленческий потенциал сотрудника уже на начальном этапе его работы в организации.

2. Разрабатывать адаптированные к конкретным условиям хозяйствования системы подбора кандидатов на управленческие вакансии из числа кадрового резерва предприятия.

3. Создавать контролирующий орган – комиссию по работе со специалистами данной группы.

4. Разрабатывать мероприятия по проведению предварительного психологического тестирования кандидатов.

Можно выделить следующие виды тестов:

- на осуществление отдельных, конкретных видов проектов;
- связанных с моделированием условий деятельности (метод профессиональной пробы).
- на понимание личностных характеристик, данные тесты помогают понять особенности характера, индивидуальных качеств кандидата. [3,с.241]

5. Разрабатывать специальные формы и системы сбора информации, позволяющие представлять информацию о кандидатах на должность из числа резерва в динамике и сравнении.

6. Разрабатывать алгоритмы процесса формирования кадрового резерва, автоматизировать, насколько это возможно, эти процессы.

7. Менять подходы к системе формирования кадрового резерва с учётом современного отечественного и зарубежного опыта.

Именно результаты комплексной оценки должны являться главным фактором включения сотрудников организации в группу резерва. Рекомендуется проводить психологическое тестирование, составлять управленческий портрет кандидата по таким наиболее важным для руководителя компетенциям, как:

- интеллектуальные особенности;
- обучаемость;
- скорость принятия решения;
- поведенческая стратегия;
- коммуникабельность;
- эмоционально – волевые качества;
- лидерский потенциал;
- личные качества, нуждающиеся в улучшении;
- информация о карьере.

Следует отметить, что формирование кадрового резерва – это стратегические инвестиции как в повышение устойчивости предприятия на рынке в период нестабильности, так и создание конкурентного преимущества в период роста и развития компании [4,с.65].

Важно помнить, что показатели производительности труда оказывают огромное влияние на результаты работы предприятия, такие как объём выпускаемой продукции, рост прибыли, увеличение эффективности использования капитала и другие.

Таким образом, главным фактором эффективного кадрового резерва является его мотивирующий эффект. Продвижение по служебной лестнице, смена сферы деятельности побуждает сотрудников к саморазвитию, эффективной деятельности на благо предприятия. А так же грамотно организованный кадровый резерв является своего рода страховкой от текучести кадров, что позволяет сохранить ценных сотрудников.

Список использованных источников

1. Харитоновна П.В. Проблемы управления персоналом в условиях рыночной экономики // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. – 2014. – № 4.с. 378
2. Киселева Е.А. Оценка деятельности топ-менеджеров по компетенциям / Е.А. Киселёву // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – №6. с. 596
3. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров и управленческих систем / Л.Д. Кудряшова. – Кишинев: Наука, 2013.
4. Губенко М.В. Влияние экономического кризиса на кадровую стратегию / М.В. Губенко // Человек и труд. – 2010. – №1.