

Стерхова Наталия Геннадьевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный аграрный университет»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КОМПАНИИ

Аннотация: в условиях динамично меняющегося рынка труда и инновационных технологий, компании сталкиваются с необходимостью эффективного управления человеческими ресурсами. Формирование кадрового резерва становится ключевым элементом стратегического планирования организаций. Статья посвящена анализу современных особенностей формирования кадрового резерва, включая методы выявления и подготовки потенциальных лидеров, а также роль корпоративной культуры в этом процессе.

Ключевые слова: кадры, кадровый резерв, человеческие ресурсы, лидерство.

Современная экономика требует от организаций не только гибкости, но и способности предугадывать изменения на рынке. В этом контексте кадровый резерв представляет собой не просто набор кандидатов на ключевые позиции, а целую стратегию подготовки кадров, направленную на развитие внутреннего потенциала. Применение современных технологий и методик позволит компаниям не только быстро адаптироваться к вызовам времени, но и формировать устойчивый ресурс для достижения долгосрочных целей.

Кадровый резерв – это группа специалистов и рядовых сотрудников, которые отвечают определенным требованиям и потенциально способны в будущем занять руководящие должности. В зависимости от особенностей и потребностей предприятия, кадровый резерв может формироваться из сотрудников всех категорий. Чаще всего источниками кадрового резерва служат:

- ведущие специалисты;
- подающие надежды молодые сотрудники;
- работники, успешно прошедшие специальную стажировку;

– лица, занимающие должности руководителей более мелких структурных подразделений и филиалов;

– работники и руководство дочерних фирм [4].

Формирование кадрового резерва помогает разрешить различные управленческие задачи функции. Рассмотрим некоторые из них.

Снижение текучести кадров. Помимо этого, значительно сократятся расходы и затраты компании на подбор и обучение нового персонала. Актуальные вакансии заполняются подготовленными работниками. Такой персонал обладает большей мотивацией на дальнейшее развитие и движение по карьерной лестнице, вместе с чем повышается общий уровень квалификации персонала.

Укрепление корпоративной культуры компании, за счет чего у сотрудников повышается чувство ответственности не только за свою работу, но и общий результат.

Обеспечение преемственности поколений при передаче руководящего поста.

Формирование общей стабилизации кадровых ситуаций в коллективе.

Обозначение реальных возможностей профессионального роста для сотрудников и, как следствие, повышение их заинтересованности в работе.

Кадровый резерв может быть внешним и внутренним. Внешний резерв включает отобранные резюме соискателей, ранее откликнувшихся на вакансии или получившие предложения о работе, но не трудоустроившиеся в данной компании. Внутренний резерв включает сотрудников компании, обладающих потенциалом для продвижения по карьерной лестнице, а также внештатных сотрудников или студентов, проходящих стажировку [1].

При классификации кадрового резерва учитывается:

– уровень готовности к повышению. HR-менеджер выделяет сотрудников, готовых к руководящим должностям в ближайшей перспективе, и тех, кому потребуется дополнительное обучение в течении некоторого периода времени;

– потенциал развития, определяемый лидерскими качествами сотрудников, их способностью к обучению и умением адаптироваться к новым условиям;

– уровень замещаемых должностей. Например, можно выделить кандидатов на должности управляющих партнеров, руководителей отделов, директоров подразделений;

– профессиональное направление.

Кадровый резерв позволяет:

- оперативно закрывать вакансии;
- готовиться компании к росту;
- снижать затраты на наём новых сотрудников;
- повышать мотивацию сотрудников на карьерный рост;
- повышать лояльность сотрудников.

Особенно важен кадровый резерв для ключевых ролей. Кроме того, важными факторами являются частота смены кадров в направлении и простота поиска внешних кандидатов на эти роли [3].

Как правило, внутренний кадровый резерв создается для подбора кандидатов на позиции линейных руководителей, реже – на позиции топ-менеджмента. Таким образом, создание кадрового резерва позволяет вырастить руководителей из сотрудников, занимающих рядовые должности.

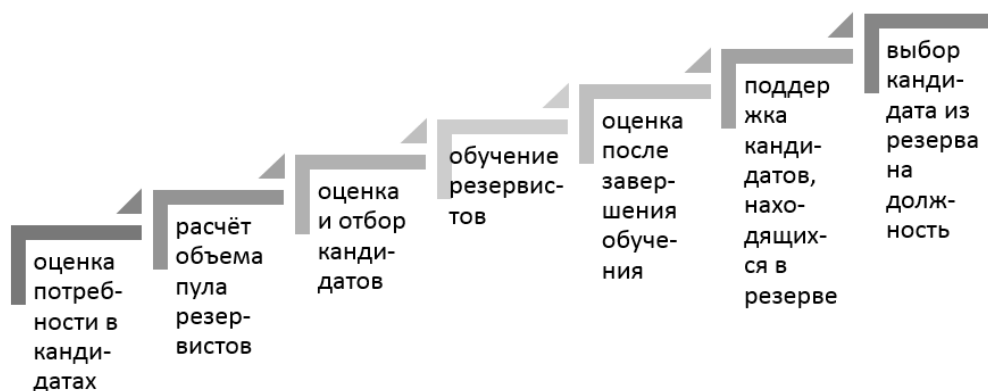


Рис. 1. Этапы формирования кадрового резерва

Развитие лидерства и лидеров – стратегическая задача, которую компаниям необходимо держать в фокусе внимания при желании расти и оставаться конкурентоспособной в текущей быстро меняющейся среде.

Развитие лидерства служит следующим целям.

1. Помогает действующим и будущим лидерам развивать соответствующие навыки.

2. Предоставляет талантливым сотрудникам управляемый путь к лидерским и управленческим должностям.

3. Создает в компании кадровый стратегический резерв.

Перечислим некоторые методы выявления потенциальных лидеров.

Наблюдение за поведением и реакциями сотрудников, проявляющих инициативу и способных брать на себя ответственность за результаты.

Оценка коммуникативных навыков. Потенциальные лидеры, как правило, результативно общаются с коллегами и умеют слушать других.

Участие в проектах и инициативах – этот метод поможет оценить способности к организации работы, принятию решений и мотивацию сотрудника.

Обратная связь дает возможность выявить сотрудников, проявляющих качества руководителя и пользующихся уважением в коллективе.

Анализ результатов – метод, при котором оцениваются достижения сотрудников и выявляются лидеры [2].



Рис. 2. Основные функции лидера

Развитие лидерства – это активный процесс развития необходимых качеств, навыков, уверенности и практических знаний у людей, занимающих или стремящихся занять лидерские позиции в компании.

Развитие лидерства фокусируется на:

- внешних навыках управления процессами и командами;
- внутреннем и личностном развитии отдельного лидера.

Программы развития лидеров помогают руководителю сформировать внутреннюю опору на основе:

- самопознания;
- понимания собственных ценностей и мотивации, сильных сторон и зон развития;
- обучения управления состоянием;
- выбора и усиления управленческого стиля;
- развития эмоционального интеллекта.

Форматы подготовки потенциальных лидеров:

- тренинги;
- работа с ментором или наставником;
- отработка навыков в модельных ситуациях;
- участие в сложных проектах, требующих применения компетенции.

В заключение можно констатировать, что современное формирование кадрового резерва компании представляет собой сложный и многогранный процесс, требующий учета множества как внутренних, так и внешних факторов.

Эффективные стратегии формирования кадрового резерва включают в себя необходимую подготовку специалистов, активное вовлечение сотрудников в процесс обучения и развития, а также создания благоприятной корпоративной культуры, что способствует мотивации и удержанию талантов.

Таким образом, успешное формирование кадрового резерва не только обеспечивает компанию необходимыми кадрами, но и формирует устойчивую конкурентоспособность компании в долгосрочной перспективе.

Список литературы

1. Аушева З. Г. Современные этапы формирования кадрового резерва предприятия / З.Г. Аушева // РППЭ. – 2018. – №11 (97). – С. 273–278 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3EZSaC> (дата обращения: 22.09.2024). – DOI 10.26726/1812-7096-2018-11-273-278. – EDN ZCEKRN
2. Джабраилова Л.Х. Концепции, цели, принципы и этапы формирования кадрового резерва / Л.Х. Джабраилова, Ш.А. Магомадов, З.О. Магомедова // Журнал прикладных исследований. – 2022. – №8. – С. 248–255 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3EZXsN> (дата обращения: 07.10.2024). – DOI 10.47576/2712-7516_2022_8_3_248. – EDN CPYPLQ
3. Кабанов В.Н. Сбалансированный механизм мотивации персонала / В.Н. Кабанов, Н.Г. Стерхова, Н.В. Кириллова // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – №341. – С. 144.
4. Медведев Н.П. Особенности формирования кадрового резерва на предприятии / Н.П. Медведев, Н.В. Климовских // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – №5–2 (99). – С. 138–141 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3EZTDy> (дата обращения: 12.10.2024). – DOI 10.24412/2411-0450-2023-5-2-138-141. – EDN XFUIOX