

Милый Арсений Михайлович

студент

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный

университет путей сообщения»

г. Хабаровск, Хабаровский край

DOI 10.31483/r-150063

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ИНСТРУМЕНТ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается вопрос актуальности формирования и подготовки кадрового резерва в организации как инструмента целенаправленного развития карьерного роста сотрудников. Сделан вывод: грамотно выстроенная система управления карьерой, интегрированная с процессом формирования кадрового резерва, обеспечивает компании конкурентное преимущество, снижает затраты на подбор персонала, повышает вовлеченность сотрудников как в развитие себя, так и в развитие организации в целом.*

***Ключевые слова:** кадровый резерв, карьера, карьерный рост, персонал, управление персоналом, мотивация.*

Карьерный рост представляет собой процесс повышения профессионального статуса и уровня ответственности сотрудников в рамках организации. Это может проявляться не только в получении более высоких должностей, но и в приобретении новых навыков, расширении круга обязанностей и повышении уровня профессиональных компетенций.

В условиях динамично меняющейся внешней среды, высокой конкуренции и постоянных изменений внутри компании, наличие подготовленного кадрового резерва позволяет обеспечить стабильность и эффективность деятельности организации на долгосрочную перспективу.

Кадровый резерв – это специально сформированная группа сотрудников организации, которые обладают необходимыми потенциалом и компетенциями для замещения ключевых управленческих и ответственных позиций в будущем.

Главная цель создания кадрового резерва – это обеспечение бесперебойного функционирования организации при изменениях персоналий в руководстве, текучести кадров или расширении бизнеса.

Основными функциями кадрового резерва в управлении персоналом являются:

1) преемственность. Наличие кадрового резерва помогает обеспечить преемственность в управлении. Если есть готовые кандидаты, вы можете быстро заполнить вакантные места, что важно для поддержания высокого уровня работы, особенно в руководящих позициях;

2) уменьшение рисков текучести кадров. Это одна из серьезных проблем для многих компаний. Кадровый резерв помогает справиться с ситуациями, когда сотрудники увольняются, переводятся или уходят в отпуск, позволяя быстро найти замену;

3) развитие и мотивация. Включение сотрудников в резерв вдохновляет их на рост и обучение. Часто создаются индивидуальные планы развития, проводятся тренинги и наставничество, что повышает мотивацию и привязанность к компании;

4) планы по управлению кадрами. Создание резервов связано со стратегией управления. Анализ потребностей компании помогает заранее подготовить нужное количество сотрудников, что уменьшает зависимость от внешних источников найма;

5) гибкость и устойчивость. Компании с хорошей кадровой системой легче адаптируются к изменяющимся условиям, будь то изменения внутри фирмы или внешние факторы, что помогает оставаться конкурентоспособными.

6) улучшение имиджа работодателя. Компании, которые развивают кадровый резерв, выглядят более привлекательными для соискателей. Возможности для карьерного роста и профессионального развития притягивают талантливых сотрудников.

Поэтому преимущества, от созданного кадрового резерва, можно выделить следующие:

- сокращение времени на поиск и адаптацию новых сотрудников на важные позиции;
- улучшение качества управления за счёт подготовки кандидатов с нужными навыками;
- снижение затрат на наём и обучение новых работников;
- формирование культуры постоянного обучения и развития;
- повышение вовлеченности сотрудников и уменьшение текучести;

Персонал, включенный в кадровый резерв организации, приобретает и развивает свои профессиональные и корпоративные компетенции посредством обучения, привлечения на временное замещение вышестоящих должностей, стажировок и т. д., что является предпосылками карьерного роста сотрудников. Таким образом включение в кадровый резерв сотрудников дает начало их карьерному росту в организации.

Таблица 1

Толкование понятий «карьера» и «карьерный рост»

Понятие	Автор, источник
<i>Карьера</i> – это успех, продвижение по карьерной лестнице. Это результат определенного поведения и позиции человека в трудовой деятельности, связанный с его профессиональным ростом. <i>Карьерный рост</i> – это расширение полномочий и ответственности сотрудника, движение вверх, переход с одного уровня управления на другой	Лялина Е.Е. [4]
<i>Карьера</i> – это линия продвижения работника, позволяющая реализовать его потребности в улучшении материального положения, достижении социального статуса, повышении властных полномочий и самореализации	Горчакова Л.Н. [2]
Под <i>карьерным ростом</i> понимают процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, сопровождающийся накоплением трудового опыта, систематизацией и развитием его знаний, навыков и личностных качеств и приводящий к переходу на новый социальный и профессиональный уровень	Баргатина А. Д. Мойсевич К.К. [1]

Рассмотрев трактование понятий «карьера» и «карьерный рост», мы видим, что все они, так или иначе, подразумевают под карьерой – развитие человека в профессиональной деятельности, в ходе которого он осваивает новые технологии, должностные обязанности и т. д., а под карьерным ростом – приобретение

человеком профессиональных статусных, материальных и других выгод, которое происходит на протяжении всей трудовой деятельности.

Наличие и возможность карьерного роста в организации оказывает положительное влияние, как на персонал, так и на систему управления персоналом в организации в целом (рис. 1).

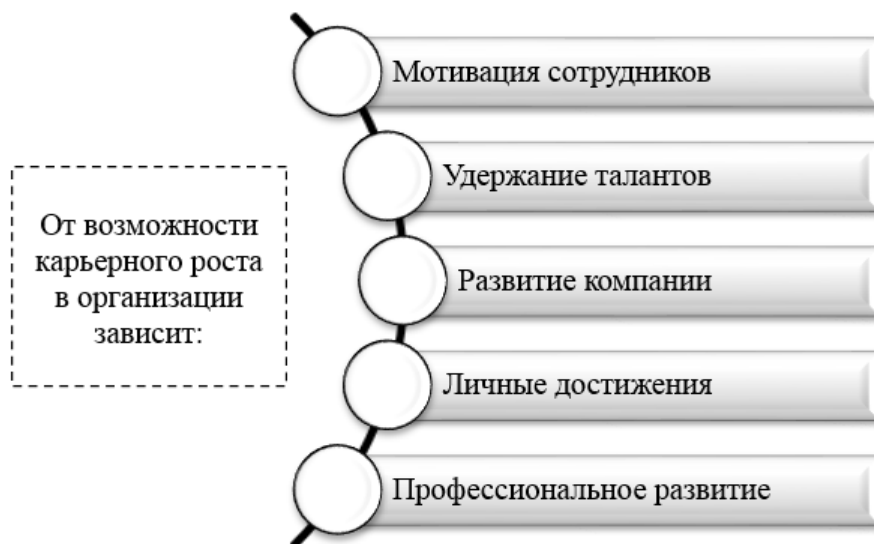


Рис. 1. Влияние карьерного роста на процессы в организации

Карьерный рост и кадровый резерв – два взаимосвязанных понятия, которые играют ключевую роль в долгосрочном успехе любой организации. Если рассматривать их как два компонента одной системы, становится очевидно, что эффективное управление этими аспектами позволяет не только удовлетворять потребности сотрудников в профессиональном развитии, но и обеспечивать компанию компетентными лидерами и специалистами на будущее.

Взаимосвязь этих двух понятий проявляется в нескольких ключевых аспектах.

Выявление и развитие потенциала – карьерный рост предоставляет сотрудникам возможность продемонстрировать свои навыки и качества в реальных рабочих ситуациях. Наблюдая за их успехами, руководители и HR-специалисты могут оценить потенциал сотрудника, его готовность к новым вызовам и определить его пригодность для включения в кадровый резерв. Программы развития, связанные с карьерным ростом (тренинги, наставничество,

ротация), помогают раскрыть скрытый потенциал и подготовить сотрудников к будущим должностям.

Мотивация и удержание ценных кадров – возможность карьерного роста является одним из важных факторов, влияющих на мотивацию сотрудников. Когда сотрудники видят четкие карьерные перспективы, они стремятся развиваться, повышать свою квалификацию и достигать поставленных целей. Это в свою очередь снижает текучесть кадров, особенно среди высокопотенциальных сотрудников, которые являются ценным активом для компании.

Формирование резерва развития – карьерный рост не всегда подразумевает вертикальное продвижение. Он может включать горизонтальную ротацию, участие в проектных командах, стажировки на смежных позициях. Все эти инструменты позволяют сотрудникам получить новый опыт, расширить свой профессиональный кругозор и подготовиться к более сложным задачам. Кадровый резерв развития включает в себя сотрудников, которые не претендуют на немедленное повышение, но обладают потенциалом для роста в будущем.

Повышение эффективности работы – когда сотрудники понимают, что их карьерные устремления поддерживаются компанией, они стремятся работать эффективнее, достигать высоких результатов и вносить вклад в общее дело. Карьерный рост стимулирует сотрудников постоянно совершенствовать свои навыки, что положительно сказывается на качестве работы и производительности.

Прозрачность и доверие – эффективная система карьерного роста должна быть прозрачной и понятной для всех сотрудников. Четкие критерии оценки, открытая обратная связь и доступ к информации о карьерных возможностях способствуют формированию доверия к компании и повышают мотивацию. Кадровый резерв, формируемый на основе прозрачной системы, позволяет сотрудникам осознать, что их усилия и достижения не останутся незамеченными.

Управление карьерным ростом сотрудников через формирование кадрового резерва может происходить через:

– разработку четкой стратегии развития персонала. Необходимо определить карьерные траектории для различных должностей, установить критерии отбора в кадровый резерв и разработать программы развития, соответствующие потребностям компании и интересам сотрудников;

– оценку персонала. Можно использовать различные инструменты оценки (центры, оценки, тесты, 360-градусная обратная связь) для выявления потенциала сотрудников и определения их сильных и слабых сторон;

– индивидуальные планы развития. Для каждого участника кадрового резерва важно разработать индивидуальный план развития, включающий обучение, наставничество, ротацию и другие мероприятия, направленные на развитие необходимых компетенций;

– регулярную обратную связь. Важно обеспечить регулярную обратную связь с сотрудниками о результатах их работы, карьерных перспективах и прогрессе в развитии для понимания целесообразности данных мероприятий;

– признание и вознаграждение. Важно поощрять достижения сотрудников, признавать их вклад в успех организации и, тем самым, влиять на их мотивацию их карьерного роста.

В заключение можно сказать, что кадровый резерв является действенным инструментом карьерного роста сотрудников. Грамотно выстроенная система управления карьерой, интегрированная с процессом формирования кадрового резерва, обеспечивает компании конкурентное преимущество, снижает затраты на подбор персонала, повышает вовлеченность сотрудников как в развитие себя, так и в развитие организации в целом.

Список литературы

1. Баргатина А.Д. Карьерный рост: основные аспекты и особенности / А.Д. Баргатина, К.К. Мойсевич // Новизна. Эксперимент. Традиции. – 2022 – №8. – С. 18–23 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nxtjournal.ru/jour/article/view/307> (дата обращения: 19.08.2025). EDN BLLTPL

2. Горчакова Л.Н. Понятие «карьера» в научно-практической литературе / Л.Н. Горчакова // Молодой ученый. – 2010. – Т. 2. №1–2 (13). – С. 263–266
6 <https://phsreda.com>

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/13/1029> (дата обращения: 19.08.2025). EDN MUAOMV

3. Комарова В.В. Формирование модели корпоративных компетенций университета как механизма эффективного управления персоналом / В.В. Комарова, А.В. Милая, А.А. Леженина // Лидерство и менеджмент. – 2024. – Т. 11. №1. – С. 373–390 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=63891798> (дата обращения: 19.08.2025). DOI 10.18334/lim.11.1.120227. EDN JVHUNH

4. Лялина Е.Е. Понятие карьеры и карьерного роста персонала предприятия / Е.Е. Лялина // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – №10–2. – С. 271–272 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://top-technologies.ru/article/view?id=33483> (дата обращения: 19.08.2025). EDN QYYSKR

5. Мирскова А. Управленческий кадровый резерв: почему, зачем и как / А. Мирскова // Экспертный блог BITOBE [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.bitobe.ru/article/upravlencheskiy-kadrovyy-rezerv-pochemu-zachem-i-kak/> (дата обращения: 19.08.2025).

6. Молодикова О. Понятие «карьерный рост» / О. Молодикова // Skillbox Media – журнал для профессионалов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/growth/career-development/> (дата обращения: 19.08.2025).

7. Усаева С.А. Подходы к оценке системы управления кадровым резервом / С.А. Усаева, А.В. Глазков // E-FORUM. – 2020. – №4 (13). – С. 173–187 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_44544243_36608559.pdf (дата обращения: 19.08.2025).