

УДК 331.108

***ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ НА
ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ***

Хрусталева Е.Р.

Студент магистратуры,

МИРЭА- Российский Технологический Университет

Москва, Россия

Аннотация

В статье рассмотрены актуальные тенденции формирования системы работы с кадровым резервом на современных предприятиях, в статье были указаны цели и задачи создания резерва кадров, а также выявлены проблемы, с которыми сталкиваются организации при отсутствии системы кадрового резерва; анализ данных проблем позволил выявить направления разработки модели работы с кадровым резервом.

Ключевые слова: кадровый резерв, управление качеством, человеческие ресурсы, система работы с кадровым резервом.

***FORMATION OF SYSTEM OF WORK WITH PERSONNEL RESERVE ON
THE BASIS OF QUALITY MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES***

Khrustaleva E.R.

Graduate student,

MIREA-Russian Technological University

Moscow, Russia

Abstract

In the article actual tendencies of formation of system of work with personnel reserve in modern enterprises, this article identifies the goals and objectives of the creation of the personnel reserve, and also identified the problems faced by organizations with no

talent management system, analysis of these problems has allowed to reveal directions of development of model of work with the personnel reserve.

Keywords: personnel reserve, quality management, human resources, system of work with personnel reserve.

Современная экономика характеризуется высокой конкуренцией не только в области качества продукции и услуг, но и на уровне персонала. Глобализация экономики, внедрение высоких технологий, технологические новшества, сокращение продолжительности цикла жизни изделий стали причиной того, что значимость качества человеческих ресурсов для предприятий в быстро меняющихся условиях внешней среды резко возросло. В этих условиях все большее значение приобретают вопросы, связанные с процессом развития и обучения персонала, в том числе с формированием и развитием кадрового резерва.

В литературе активно обсуждаются методы формирования кадрового резерва из наиболее перспективных сотрудников организации, рассматриваемое как обязательное условие повышения эффективности действующих рабочих мест. Актуальность использования данного инструмента в системе обусловлена тем, что внутрифирменное продвижение в должности позволяет снизить риск получения не качественного персонала, когда новый для организации работник не обладает требуемыми для эффективной работы в той или иной должности характеристиками.

Одной из главных причин формирования кадрового резерва является конкуренция между предприятиями за высококвалифицированных специалистов, которая приводит к риску несвоевременного замещения вакансии. Создание кадрового резерва необходимо для обеспечения организации подготовленными сотрудниками, готовыми в случае необходимости выполнять работы не только в зоне своей ответственности, но и

по другим смежным направлениям. Наличие в кадровом резерве высококвалифицированных специалистов позволяет организации снизить затраты на подбор и адаптацию нового персонала, а также построить систему постоянного развития сотрудников, что в свою очередь повышает нематериальную мотивацию работников и способствует их закреплению в организации.

В свою очередь, эффективно сформированная система работы с кадровым резервом позволяет выявить сотрудников с высоким потенциалом к последующему продвижению по карьерной лестнице, планомерно готовить их к замещению вакантных должностей.

Как показывает практика, формирование кадрового резерва осуществляется в основном на замещение руководящих должностей. На рисунке 1 показана схема целей формирования данного резерва.



Рисунок 1 – Цели формирования кадрового резерва.

При формировании кадрового резерва необходимо руководствоваться следующими принципами:

1. объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки);

2. зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

3. добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

4. гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

Для формирования системы работы с кадровым резервом предполагается разработка модели основывающейся на управлении качеством человеческих ресурсов.

Для начала стоит обращать внимание на процесс целенаправленной и систематической подготовки работников, отличающихся высокой эффективностью, имеющих высокий профессиональный уровень и обладающих лидерскими способностями. При формировании модели необходимо учитывать основные критерии подбора кандидатов, которые представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Критерии подбора кандидатов на замещение вакантных должностей.

Зачастую, в организациях при использовании неэффективной системы работы с кадровым резервом или в вообще при ее отсутствии, появляются проблемы с высокой текучестью кадров. Таким образом, неправильно выстроенная система работы с кадровым резервом может негативно повлиять на общее состояние организации и на деятельность предприятия в целом. В настоящее время в современной экономике проблема текучести кадров, особенно руководящего состава, может привести к ухудшению качества работы подчиненных, следовательно, будет страдать качество конечного продукта, что можно увидеть на рисунке 3.

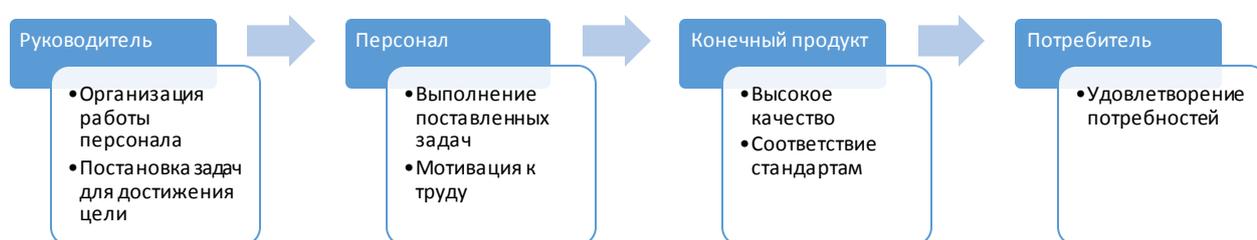


Рисунок 3 – Особенности уровней цикла производства продукции.

Данный факт можно объяснить тем, что обеспечение стабильного функционирования организации в быстро меняющихся экономических и технических условиях во многом зависит от качества персонала, его профессионализма и мотивации к труду. В свою очередь, работа персонала зависит от руководителей, которые должны уметь не просто организовать процесс производства, но обладают определенными качествами и компетенциями для выполнения своих должностных обязанностей. Исходя из этого, можно сказать что успешное развитие организаций на современном рынке, зависит непосредственно от руководителей и всего персонала в целом, следовательно, конкурентоспособное предприятие должно обладать высококвалифицированными и компетентными руководителями. Для обеспечения предприятия соответствующими кадрами предлагается разработать систему работы с кадровым резервом, которая будет отвечать всем требованиям и вовремя выводить новых сотрудников на замещаемы должности.

Для успешного функционирования системы кадрового резерва, необходимо разработать модель механизма формирования и подготовки резервистов, ключевые задачи которой представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Задачи модели кадрового резерва.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности предприятия необходимо наличие системы кадрового резерва, для формирования которой в дальнейшем будет разрабатываться модель подбора и подготовки кандидатов на замещаемые руководящие должности.

Библиографический список:

1. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – С. 16.
3. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. – М.:Инфра-М, 2008. – С. 271.
4. Акимов С. С. Применение акмеологических методов исследования в профессиональной подготовке бакалавров технологического образования // Молодой ученый. — 2011. — №9. — С. 196-198. — URL <https://moluch.ru/archive/32/3667/> (дата обращения: 24.05.2019)

Оригинальность 76%