

*Джангазиев А. А.*

*докторант направления подготовки*

*ДВА Международный бизнес*

*на соискание академической степени*

*доктора делового администрирования,*

*Республика Казахстан, город Астана*

## **СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И КАДРОВЫХ РЕЗЕРВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА**

**Аннотация:** В данном исследовании представлена сущность организации кадрового резерва, которая показала, что многие работодатели в принципе не знают, что это такое и как оно функционирует. Однако современные потребности рынка труда все больше обращают внимание российских работодателей на данный механизм подбора кадров. Особое значение внешний кадровый резерв приобретает в случае если речь идет о замещении руководящих позиций в организации, когда явно видно, что существующие сотрудники не дотягивают до нужного уровня профессионализма.

**Ключевые слова:** организационные резервы, кадровый резерв, потребности рынка труда, кадровый консалтинг, поиск персонала

*Dzhangaziev A. A.*

*doctoral candidate in the field of training*

*MBA International Business*

*for the academic degree*

*of Doctor of Business Administration,*

## **THE ESSENCE OF ORGANIZATIONAL RESERVES OF ENTERPRISE DEVELOPMENT IN MARKET CONDITIONS**

**Abstract:** This study presents the essence of the organization of the personnel reserve, which showed that many employers, in principle, do not know what it is and how it functions. However, the modern needs of the labor market are increasingly drawing the attention of Russian employers to this recruitment mechanism. Of particular importance is the external personnel reserve when it comes to replacing leadership positions in the organization, when it is clearly visible that existing employees do not reach the required level of professionalism.

**Keywords:** organizational reserves, personnel reserve, labor market needs, personnel consulting, personnel search

Организациям вопросы подбора кадров всегда актуальна для любой организации, ведь «текучка» кадров в фирмах в различных масштабах встречается достаточно часто.

Наличие в организации внешнего кадрового резерва, безусловно, положительно влияет на ее развитие в целом, т. к. помогает полностью контролировать подбор персонала посредством «запасных» сотрудников.

Однако воплотить в жизнь эффективную работу такого резерва достаточно сложно. Проблемы с внешним кадровым резервом могут возникать на совершенно разных этапах его развития, и особенно сложным является его первичное формирование. В данном случае не следует обсуждать создание формального кадрового резерва в организации, т. к. дальше формирования базы данных с информацией об интересных кадрах в соответствующей отрасли дело не заходит и плодов такой резерв точно не принесет.

В связи со сложностью создания и развития такого резерва и для его эффективного функционирования работодателю необходимо определиться с тем, кто из сотрудников будет заниматься этой работой. В крупных компаниях для этого могут быть предназначены целые структуры со специалистами, в средних и малых фирмах эти функции, как правило, возлагаются на сотрудников отдела кадров. Что же касается непосредственно первичного создания внешнего кадрового резерва, то в настоящее время в связи с возрастающей потребностью организаций на внедрение таких механизмов подбора персонала некоторые агентства, специализирующиеся на кадровом консалтинге, начали предлагать услугу по созданию.

Создание внешнего кадрового резерва — это индивидуальный выбор каждой организации. Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что это достаточно сложный процесс для организации, требующий немалых затрат как материальных, так и человеческих. Для полноценного функционирования внешнего кадрового резерва, а особенно для дальнейшего «переманивания» ценных кадров из штата компаний-конкурентов, работа с резервистами может быть постоянной и разносторонней, что в свою очередь требует определенных ресурсов. Однако в случае желания организации преодолеть серьезные проблемы с подбором персонала внешний кадровый резерв незаменим.

Плюсы внешнего кадрового резерва:

- Уменьшение срока закрытия вакансий;
- Привлечение максимально подходящих сотрудников с высоким уровнем профессиональных навыков и рекомендациями;
- Повышение уровня конкурентоспособности и привлекательности организации на рынке труда;
- Владение актуальной информацией о ситуации на рынке труда;
- Уменьшение расходов на поиск персонала;
- Высокая эффективность подбора узких специалистов по редким или инновационным направлениям.

Важно отметить, что в некоторой степени преимущества внешнего кадрового резерва заключаются непосредственно в том, как его формируют.

Так, в случае если основной целью резерва является быстрое закрытие основных вакансий, то в него можно заносить просто всех встречавшихся специалистов, которые подходят на эту должность. Однако если преследовать цель качественного подбора персонала, тогда в базу попадают люди, в которых уверены, с которыми работали или которых наблюдали в трудовом процессе, которых рекомендовали и т. д. Таким образом, для ощущения тех или иных положительных влияний внешнего кадрового резерва нужно не только серьезно работать над его созданием и развитием, но и отчетливо понимать, что конкретно компания от него хочет получить.

При принятии решения о создании внешнего кадрового резерва организации необходимо учитывать и негативные моменты, сопровождающие данный процесс, которые для ряда организаций могут быть слабо преодолимы. Минусы внешнего кадрового резерва:

- сложный и трудоемкий процесс создания;
- проблемы в поддержании актуальности данных;
- материальные и человеческие затраты на создание и развитие резерва;
- отсутствие гарантий прихода в штат резервистов;
- зависимость эффективности работы внешнего кадрового резерва от качества его создания и развития.

Что же касается негативных последствий для компаний, создающих внешний кадровый резерв, то следует отметить, что их количество в некоторой степени зависит от соответствия размера организации масштабности ее резерва. Так, в случае если маленькая компания решит вложить огромные ресурсы в создание и развитие крупного кадрового резерва — это будет совершенно неоправданно, ведь даже при сильной текучке кадров в такой организации большое количество потенциальных сотрудников не

понадобится. Тем более если речь идет именно о качественном замещении вакансий.

В случае с крупными компаниями большая численность кадрового резерва более оправдана, однако здесь необходимо обращать внимание на то, какие сотрудники загружены трудовыми заданиями по его актуализации. Если это входит в функции отдельных кадровиков, у которых нет более значимых заданий, то это, безусловно, имеет положительное влияние. Если же в крупной организации экономят на количестве сотрудников отдела кадров и грузят всех по максимуму, то это, как правило, приведет к их неэффективному функционированию по внутренним кадровым вопросам и формальности внешнего кадрового резерва организации. Из чего можно сделать вывод о том, что крупным компаниям лучше выделять отдельных сотрудников для создания и развития их внешнего кадрового резерва.

Взвесив все положительные и отрицательные моменты создания кадрового резерва организации, можно сделать вывод о том, что это весьма сложный механизм подбора кадров. Наличие запасного варианта значительно облегчает жизнь владельцам компаний, так как можно в кратчайшие сроки связаться с проверенными специалистами и закрыть вакансию, избегая временных и финансовых затрат на подбор претендентов. Внешний кадровый резерв помогает работодателю обладать информацией о потребностях рынка труда и способствует корректировке условий для работающих сотрудников исходя из тенденций рынка.

Таким образом, формирование кадрового резерва — одно из важнейших направлений и стратегических задач кадровой политики предприятия. От качества такого резерва зависит не только обеспеченность квалифицированной рабочей силой, но и конкурентоспособность организации. Планирование кадрового резерва является комплексной задачей, которая требует от HR-менеджера и руководства организации значительных ресурсов и времени. Но опыт показывает, что крупные предприятия часто используют резерв, не жалея ни ресурсов, ни времени на

обучение новоиспеченного кандидата. Это дает свой положительный результат — надежность, стабильность, конкурентоспособность и уверенность в будущем организации.

#### **Использованные источники:**

1.Магура М.И. Организация процесса отбора кадров // Управление персоналом. - 2007. - №12. - С.18 - 24.

2.Пызин В.А. Профессиональный выбор и отбор персонала управления: политическая профессиология. - М.:РАГС, 2006. - 264 с.

3.Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2009. - 474 с.

4.Мурашев М. Причины и технологии создания кадрового резерва // Кадровый менеджмент. - 2003. - № 6. -С. 23 - 26.

5.Кумпекеев А.К., Рыспекова М.О., Ниязбекова Ш.У. Внедрение системы менеджмента в проектной деятельности акиматами при исполнении госпрограмм и обеспечения экономической безопасности регионов Казахстана. В сборнике: Финансово-экономическая безопасность Российской Федерации и ее регионов. Сборник материалов V Международной научно-практической конференции. 2020. С. 249-250.

6.Кумпекеев А.К., Рыспекова М.О., Ниязбекова Ш.У. Особенности внедрения проектного менеджмента в организациях, выполняющих НИОКР в Казахстане. Экономические и гуманитарные науки. 2020. № 9 (344). С. 39-43.

7.Кумпекеев А.К., Рыспекова М.О., Ниязбекова Ш.У. Формирование проектного менеджмента и факторы, влияющие на результативность государственных программ Республики Казахстан. Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2020. № 2 (51). С. 175-179.

8.Ниязбекова Ш.У. Менеджмент зарубежных банков в условиях пандемии: проблемы и пути их решения. *E-Management*. 2020. Т. 3. № 3. С. 4-12.

9.Ниязбекова Ш.У. Анализ применения санкций и мер воздействия к коммерческим банкам финансовым регулятором Казахстана и Европейским центральным банком. *Алтайский вестник Финансового университета*. 2019. № 4. С. 75-84.

10. Baigireyeva Z., Beisengaliyev B., Kicha D., Niyazbekova S., Maisigova L. Analysis of the influence of ecology on human resources management in the healthcare system. *Journal of Environmental Management and Tourism*. 2021. Т. 12. № 7. С. 1980-1996.