

*Осипова Т.В.,
обучающийся 2 курса, кафедра государственного
управления и менеджмента,
Батарчук Д.С.,
кандидат педагогических наук, доцент
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются важнейшие аспекты создания кадрового резерва, включая актуальные подходы к его формированию, а также методы оценки квалификаций и развития потенциала специалистов. Важно отметить, что система кадрового резерва в компании является не просто инструментом для замещения сотрудников, а важной стратегической единицей, влияющей на внутреннюю структуру и динамику командной работы. Успешно функционирующая система кадрового резервирования помогает справляться с кадровыми изменениями и адаптироваться к новым вызовам на рынке труда.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, подбор и отбор персонала, кадровый резерв, формирование кадрового резерва.

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL RESERVE MANAGEMENT IN AN ORGANIZATION

*Osipova T.V.,
2nd year student, Department of Public
Administration and Management
Batarchuk D.S.,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor*

Abstract: The article examines the most important aspects of creating a personnel reserve, including current approaches to its formation, as well as methods for assessing the qualifications and developing the potential of specialists. It is important to note that the personnel reserve system in a company is not just a tool for replacing employees, but an important strategic unit that influences the internal structure and dynamics of teamwork. A successfully functioning personnel reserve system helps to cope with personnel changes and adapt to new challenges in the labor market.

Key words: personnel policy, personnel, recruitment and selection of personnel, personnel reserve, formation of personnel reserve.

Формирование эффективного кадрового резерва представляет собой сложный и многоуровневый процесс, требующий от управления компании комплексного подхода, основанного на серьезном анализе и планировании. В условиях быстрой смены условий ведения бизнеса становится очевидным, что только благодаря продуманной кадровой политике можно обеспечить не только стабильность, но и гибкость команды. Для осуществления этой задачи необходимо формировать резерв по различным уровням квалификации и компетенции.

Научные исследования в области формирования кадрового резерва активно развиваются. Например, М.Е. Коршунов определяет кадровое резервирование как динамический процесс, включающий в себя выявление и подготовку специалистов, готовых занять вакантные должности в будущем. Он подчеркивает, что кадровый резерв должен быть нацелен на преемственность в управлении, что повышает эффективность работы руководителей и способствует стабильности внутри организации [3, с.388].

В свою очередь, М.Н. Шавровская указывает, что кадровый резерв включает в себя группу сотрудников, обладающих необходимыми знаниями

для выполнения специфических задач. Он акцентирует внимание на интеграции системы кадрового резерва с мотивацией труда, что является важной составляющей в эффективном управлении кадровым ресурсом и позволяет достичь высоких результатов в работе [5, с. 106].

А.Р. Сухоруков и Н.Ф. Сухорукова в своих исследованиях выделяют кадровый резерв как активный механизм управления человеческими ресурсами, направленный на оптимизацию работы организации. Это элементарная система, которая включает в себя процессы подбора и назначения работников на ключевые должности, что подчеркивает А. Чарыева [6, с. 107; 7, с. 432].

И.Н. Ковалева акцентирует внимание на том, что кадровый резерв формируется через стратегическое планирование, предоставляющее возможность быстро закрывать вакансии, соответствующие заранее установленным критериям [2, с. 238].

Также стоит отметить, что Е.А. Бюллер, А.П. Бахова, С.К. Чиназирова, Д.Ш. Нагоева, М.Н. Михайлюк подчеркивают, что кадровый резерв формируется из числа сотрудников, которые обладают необходимыми компетенциями и не требуют значительных затрат на переквалификацию [1, с. 972]. Опираясь на вышеуказанные определения, можно выделить ключевые аспекты, подчеркивающие ценность кадрового резерва в компании.

Наиболее точное описание кадрового резерва представлено в работах А.Г. Недвига, где он включает в себя группу работников, готовых к выполнению новых задач и обладающих необходимыми знаниями и навыками. Это отражает важность профессионализма и инициативности сотрудников, готовых к новым вызовам [4, с.471].

Кадровый резерв включает специалистов с необходимыми квалификацией и мотивацией для динамичного реагирования на задачи предприятия. Авторитетные исследования в этой области акцентируют на значимости подготовки таких кадров, что работодатели ищут их на основе

опыта коллег, возможностей к выполнению нового функционала и первоочередного обучения.

Кадровый резерв в организации - это шанс повысить гибкость сотрудников, минимизировать фонд оплаты труда на их обучение и создать надежное профессиональное окружение, уменьшая увольнения таких работников, которые получают назначение выше классных должностей. Такой подход обеспечивает быструю замену кадров при необходимости.

Создание структур кадрового резервирования решает оптимизацию работников в штате. Резервирование сводит к нулю вероятность колебаний именно от иного трудового договора с прерыванием деятельности работника в штате.

Резервирование дольше срока службы представляет активный способ воспроизводства высоко квалифицированного персонала в будущей профессиональной деятельности. А создание резервов кадров становится необходимой формой подбора более опытных сотрудников, что приводит к более мощному структурированию всех работников с результатом на необходимые профессиональные качества.

Среди внутренних кандидатов выделяются специалисты с внушительной квалификацией и хорошим пониманием корпоративных ценностей и культуры. Воспользовавшись их опытом и знаниями, можно сократить множество убытков при внедрении новых сотрудников.

Кадровый резерв - важное направление в управлении персоналом. Для того, чтобы формирование кадрового резерва было эффективным, необходимо учитывать ряд факторов.

На первом этапе анализа следует оценить личные и профессиональные качества работников для выявления их потенциала. Это позволит отобрать наиболее перспективных кандидатов. На следующем этапе необходимо обосновать соответствие уровней квалификаций кандидатов требованиям, а также их возрастом, что даст возможность четко проследить их соответствие.

Стоимость каждого кандидата должна быть ниже стоимости вакансии, на должность должны быть по два резервиста и более, для того чтобы обеспечить выбор кандидата на должность. На каждом посту выбираем за определенный срок, специальное необходимо обеспечивать.

Также данная процедура должна проходить открыто и прозрачно, поскольку это повышает доверие у сотрудников и интерес у потенциальных кандидатов.

Формирование кадрового резерва - это комплексный процесс, который включает в себя целый ряд методов и инструментов, направленных на выявление способных работников, готовых занять ключевые позиции в будущем.

На рисунке 1 представлена схема, показывающая ключевые методы, направленные на успешное создание кадрового резерва [6, с.108].

Главным этапом создания резерва является глубокий анализ личностных и профессиональных характеристик потенциальных работников. На этом этапе важно установить соответствие между квалификацией кандидата и требованиями вакансии. Учитываются образование, опыт работы и особые личные качества. К последним относятся навыки лидерства, командное взаимодействие и общение. На основе собранной информации осуществляется отбор на свободные должности.

<p>изучение личного дела и других документов собеседование отзывы о работнике психологическое тестирование</p>	<p>временное замещение руководителя стажировка дублерство временное назначение на руководящую должность</p>	<p>деловые игры разбор конкретных ситуаций тренинги бизнес-проектирование</p>

Рисунок 1 – Методы формирования кадрового резерва

В качестве основного инструмента для формирования кадрового резерва используются различные методы, как показано на рисунке 1. К ним относятся: биографический подход, интервью, экспертные оценивания, тестирования, оценка личностных и профессиональных качеств, практические тренинги, ролевые игры и другие [3, с.389]. Эти подходы позволяют более подробно проанализировать потенциал кандидатов и их готовность справляться с поставленными задачами на различных уровнях.

Таким образом, кадровый резерв включает сотрудников, обладающих нужными компетенциями и способностями для выполнения новых должностных функций, что способствует успешному решению задач компании и достижению ею высоких результатов. Создание кадрового резерва является важной составляющей системы управления карьерным ростом сотрудников. В условиях непредсказуемых изменений на рынке кадровая политика предприятия должна способствовать созданию комфортной обстановки для различных категорий сотрудников, включая их карьерный рост и профессиональную активность. В этом контексте формирование кадрового резерва служит важнейшим инструментом, сочетающим в себе элементы

оценки, подготовки и развития потенциала сотрудников. Подобная система делает возможным не только удержание ключевых специалистов, но и их дальнейшую подготовку для принятия важных решений и выполнения стратегических задач.

Использованные источники:

1. Бюллер, Е.А., Бахова, А.П., Чиназирова, С.К., Нагоева, Д.Ш., Михайлюк, М.Н. Кадровый резерв организации и проблемы его формирования // Экономика и предпринимательство. - 2023. - № 8 (157). - С. 968-973.

2. Ковалева, И.Н. Особенности разработки и реализации системы управления персоналом в современной организации // В сборнике: Актуальные проблемы современного развития России в условиях глобальных вызовов. Материалы Международной научно-практической конференции. Отв. редактор В.О. Кожина. - Москва, 2023. - С. 232-240.

3. Коршунов М.Е., Николаева Т.А., Гудков И.В. Управление кадровым резервом современной организации: стратегические задачи и организация работы // Аллея науки. - 2023. - Т. 1. - № 5 (80). - С. 385-391.

4. Недвига А.Р. Управление кадровым резервом в кризисных ситуациях // В сборнике: Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. сборник трудов III Международной научно-практической конференции. - Симферополь, 2024. - С. 470-472.

5. Пеша, А.В., Шавровская, М.Н. Преимущества и сложности управления кадровым резервом в организациях // Human Progress. - 2023. - Т. 9. - № 5. - С. 15.

6. Сухоруков, А.Р., Сухорукова, Н.Ф. Управление кадровым потенциалом организации // Наукосфера. - 2023. - № 3-1. - С. 105-109.

7. Чарыева, А. Принцип управления трудовым потенциалом работников предприятия // Матрица научного познания. - 2024. - № 4-1. - С. 431-433.