

УДК 331.108

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА

**Мария Вячеславовна Лёвина**

кандидат экономических наук, доцент

[marija\\_1986@mail.ru](mailto:marija_1986@mail.ru)

**Ирина Владимировна Голенкова**

магистрант

[golenkova.irina@yandex.ru](mailto:golenkova.irina@yandex.ru)

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

**Аннотация.** Создание кадрового резерва – одна из самых простых в теории и самых сложных задач на практике. Необходимость построения системы кадрового резерва обязательна во всех организациях, которые планируют свое развитие и достижение поставленных целей. Роль кадрового резерва в организации велика, т.к. он обеспечивает потребность в необходимых кадрах, у руководства есть возможность заранее отобрать подходящих кандидатов.

В статье подробно рассмотрены причины и этапы формирования кадрового резерва в организации. Конечной целью всей работы с резервом руководителей является стабильная работа трудового коллектива с последующим улучшением технико-экономических показателей и социально-психологического климата при кадровых перестановках в руководстве, как отдельного структурного подразделения, так и всего предприятия в целом.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, кадровый резерв, принципы, критерии, обучение, цели.

В современных условиях одним из важнейших направлений совершенствования системы управления персоналом является работа с кадровым резервом. Необходимость построения системы кадрового резерва обязательна во всех организациях, которые планируют свое развитие и достижение поставленных целей.

Актуальность исследования подтверждена тем, что сегодня устаревают старые системы управления, направления работы. Время диктует новые правила и необходимость к интеграции во всех сферах, в том числе профессиям. Во многих организациях карьера специалистов складывается таким образом, что у них нет возможности дальнейшего карьерного роста, вследствие чего многие уходят из профессии. Особенно это актуально для небольших организаций, муниципальных образований, малого бизнеса. В результате чего руководство вынуждено вести поиск и отбор кандидатов не на основе планов развития компании, а когда срочно возникла необходимость закрыть вакансию [4].

Своевременное выявление и успешная подготовка кадров к работе в различных должностях сегодня являются важными факторами успеха в жесткой конкурентной борьбе, условиях сокращения финансирования. Считаем, что в нынешних условиях данная задача является стратегически важной [2].

Под кадровым резервом мы понимаем группу работников, которые отвечают предъявляемым требованиям к должности того или иного уровня, потенциально способных к ней, прошедших отбор и квалификационную подготовку.

Рассмотрим более подробно причины формирования кадрового резерва в организации:

- первая причина формирования кадрового резерва – это предотвращение кадрового «голода»;

- вторая причина – мотивация персонала. В начале профессионального пути мотивация сотрудников строится главным образом на профессиональном

развитии, далее на карьерном росте. Правильно выстроенный и подобранный кадровый резерв уменьшает текучесть кадров, ведь благодаря нему можно сохранить ценных сотрудников, обеспечить ротацию, продлить время работы в компании. Для некоторых специалистов резерв может стать «мостиком» в новые профессии, открыть для них новые возможности [6].

- третья причина – возможность сохранения знаний и опыта в компании. Ведь работа с кадровым резервом помогает передать опыт от зрелых специалистов молодым.

- четвертая причина – возможность проявиться новым талантам. В любой организации текучка кадров неизбежна. Но кадровый резерв позволяет занимать вакантные места более достойным кандидатам, мотивированным. Ведь без обновления кадров любую компанию ждет застой.

- пятая причина – экономия финансовых средств. С помощью кадрового резерва сокращается время на поиск и подбор кандидата на свободную должность, а значит, и уменьшаются затраты. К тому же работающий в компании сотрудник из группы резерва более лоялен, знаком с организационной культурой, особенностями фирмы и эффективен в плане работы [1, 3].

По нашему мнению формирование кадрового резерва должно проходить по следующим этапам:

- анализ должностей в зоне риска. Данный этап осуществляется с помощью оценки рынка труда в регионе, анализе претендентов на вакантные места, анализе ценности данной должности для фирмы;

- создание профиля должности помогает определить уровень развития компетенций соискателя на должность;

- отбор и оценка претендентов выполняется на основе требований к должности;

- создание планов развития для каждого кандидата индивидуально, что способствует грамотному распределению ресурсов в обучении и подготовке будущего сотрудника;

- назначение на новую должность.

При отборе кандидатов в резерв для конкретных должностей надо учитывать не только общие требования, но и профессиональные, которым должен отвечать работник того или иного отдела, службы, цеха, участка и т.д., а также особенности требований к личности кандидата, основанные на анализе ситуации в подразделении, типе организационной культуры и т.д. [5]

Подводя итог сказанному, можно сделать следующие выводы:

1. Роль кадрового резерва в организации велика, т.к. он обеспечивает потребность в необходимых кадрах, у руководства есть возможность заранее отобрать подходящих кандидатов. Сотрудники, включенные в резерв, проходят полноценную подготовку к самостоятельной и эффективной деятельности на предприятии.

2. Профессиональный отбор кадров содержит основные этапы изучения потенциала работника и работы кадровой комиссии.

3. Кадры могут формироваться как за счет внутренних, так и внешних источников.

4. Поиск и подбор перспективных сотрудников необходимо проводить в плановом порядке, чтобы заполнить открывшуюся вакансию. Работа по его формированию должна носить системный, целенаправленный и плановый характер.

5. Работая с кадровым резервом, руководство организации получает много полезной информации о компетенциях сотрудников, их перспективности, возможности продвижения по карьерной лестнице и о том, что нужно сделать, чтобы развить компетентность персонала, который уже работает в компании в соответствии с современными требованиями к бизнесу, анализируя конкурентов.

Конечной целью всей работы с резервом руководителей является стабильная работа трудового коллектива с последующим улучшением технико-экономических показателей и социально-психологического климата при

кадровых перестановках в руководстве, как отдельного структурного подразделения, так и всего предприятия в целом.

### **Список литературы:**

1. Бабкина Е.С. Проблемы и перспективы развития малых форм хозяйствования в животноводстве // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2014. № 3. С. 94-95.
2. Бабкина Е.С. Исторические аспекты малых форм хозяйствования в сельском хозяйстве России // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2014. № 5. С. 84-86.
3. Бабкина Е.С., Квочкин А.Н. Классификация малых форм хозяйствования в животноводстве // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2016. № 1. С. 147-151.
4. Устойчивое развитие АПК - важнейшая стратегическая цель современной государственной политики / А.Н. Греков, Н.И. Греков, М.В. Лёвина, М.А. Соломахин // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2022. № 2 (69). С. 216-220.
5. Соломахин М. А. Перспективы развития садоводства России / М. А. Соломахин // Перспективы развития интенсивного садоводства: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти ученого-садовода, доктора сельскохозяйственных наук, профессора, лауреата Государственной премии РФ, заслуженного деятеля науки РСФСР В.И. Будаговского, Мичуринск, 21–22 декабря 2016 года. Мичуринск: Общество с ограниченной ответственностью "БИС". 2016. С. 172-177.
6. Increasing efficiency of honey extracting through innovative technology as exemplified by a small agricultural producer / A.N. Grekov, N.S. Grekova, M.A. Solomakhin, D.A. Lykhin, M.V. Levina. В сборнике: IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. Сер. "International Conference on Agricultural Science and Engineering". 2021.

## FORMATION OF THE STAFF RESERVE AS A STRATEGIC OBJECTIVE

**Maria V. Levina**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

marija\_1986@mail.ru

**Irina V. Golenkova**

undergraduate

golenkova.irina@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

**Abstract.** Creating a talent pool is one of the simplest in theory and the most difficult task in practice. The need to build a personnel reserve system is mandatory in all organizations that plan their development and achieve their goals. The role of the personnel reserve in the organization is great, because it provides the need for the necessary personnel, the management has the opportunity to select suitable candidates in advance.

The article discusses in detail the causes and stages of the formation of a personnel reserve in an organization. The ultimate goal of all work with a reserve of managers is the stable work of the labor collective with the subsequent improvement of technical and economic indicators and the socio-psychological climate during personnel changes in the management, both of a separate structural unit and of the entire enterprise as a whole.

**Keywords:** personnel potential, personnel reserve, principles, criteria, training, goals.

Статья поступила в редакцию 16.02.2023; одобрена после рецензирования 20.03.2022; принята к публикации 30.03.2023.

The article was submitted 16.02.2023; approved after reviewing 20.03.2022; accepted for publication 30.03.2023.