

УДК 004:631

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Н.А. Сырокваш

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь*

Введение

Формирование резерва руководящих кадров – приоритетное направление государственной кадровой политики. Любая политика осуществляется только через людей. Поэтому повышение эффективности управленческой деятельности сегодня напрямую зависит от совершенствования работы с кадрами.

Основная часть

Кадровый резерв – это функциональные руководители и специалисты, обладающие способностью к управленческой деятельности, отвечающие требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшиеся отбору и прошедшие систематическую целевую квалификационную подготовку [1]. Особое внимание следует уделять подготовке специалистов для занятия ключевых должностей – руководителей. Резерв руководящих кадров – это группа перспективных работников с соответствующими деловыми и личностными качествами, специально сформированная государственным органом и иной государственной организацией, должностным лицом на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки.

Целью создания резерва является подготовка включенных в него лиц для определенных руководящих должностей. Формирование резерва представляет собой процесс выдвижения с помощью специально разработанных форм и методов отбора наиболее перспективных работников. Формирование резерва преследует цель отбора кандидатов, обладающих управленческими способностями и пригодных для обучения профессии руководителя. На стадии формирования резерва не принимаются решения о назначении кандидата на должность, а лишь решения о необходимости

его обучения профессии руководителя. Существуют два способа формирования кадрового резерва: традиционный и современный. Традиционный способ заключается в том, чтобы подготовить замену на конкретную должность. Современный способ (система управления талантами) заключается в том, чтобы выявлять талантливых и потенциальных работников и развивать их на рабочем месте, которое они сейчас занимают, используя их как проводников изменений и ресурс для развития организации. Резерв управленческих кадров по уровню конкретизации и перечню предъявляемых требований можно классифицировать на: «ПЕРСПЕКТИВНЫЙ» – из числа студентов, молодых специалистов (как правило, до 31 года); «РЕЗЕРВ НА ВЫДВИЖЕНИЕ» – предлагают организации, структурные подразделения, для рассмотрения на комиссии по формированию резерва кадров (27-35 лет), для последующего включения в «ОПЕРАТИВНЫЙ» резерв (до 35 лет); «ПЕРСПЕКТИВА» - руководители структурных подразделений райисполкома или мелких организаций, состоящих в базе данных райисполкома (облсполкома) на выдвижение (до 40 лет).

Каждый из последующих резервов для одной управленческой должности формируется на основании предыдущего в этом перечне. Отбор кандидатов в резерв производится на основе необходимой информации, при этом обеспечивается принцип соответствия кандидата на должность руководителя и его адаптации. Пройдя все этапы адаптации, можно сделать вывод о специалисте и рассмотреть возможность включения его кандидатуры в перспективный резерв. Перспективный кадровый резерв – это специально сформированная группа студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в государственных органах и организациях [2]. Итогом стадии формирования списка резерва является корректировка предварительного списка по результатам оценки и сравнения кандидатов. Работники, прошедшие вторую стадию отбора, подвергаются дополнительному контролю для выявления способностей к руководящей работе с помощью психологического тестирования и деловых игр. Правиль-

ный расчет численности кадрового резерва позволяет сократить ненужные издержки организации. При этом необходимо иметь в виду, что за время пребывания в резерве работник проходит основательную подготовку на запланированную руководящую должность и должен быть в свое время назначен на должность, соответствующую полученной квалификации; пребывание работника в резерве с учетом необходимого времени его подготовки составляет от 2 до 5 лет [2].

Успешное решение кадровых задач в управлении во многом зависит от того, насколько хорошо на предприятии организована работа с резервом на выдвижение.

Для современного руководителя необходимы высший профессионализм, знание основ науки управления и экономическое мышление, позволяющее видеть перспективу. Поэтому в целом работа по созданию резерва кадров предусматривает планомерную и целенаправленную систему подготовки и проверки на практике будущих руководителей, осуществления непрерывного отбора кандидатов на руководящие должности, рост их деловых и профессиональных качеств.

Заключение

Не существуют резервисты, пригодные для заполнения любой вакансии. Каждого кандидата на выдвижения целесообразно готовить по возможности на конкретную должность, требующую не только данного уровня знаний, компетентности, квалификации, но и определенного стиля работы. Это одна из важнейших задач структуры управления человеческими ресурсами любой организации, над достижением которой необходимо работать для наилучшего результата.

Литература

1. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организациях: Указ Президента Республики Беларусь, 26 июля 2004 г., №354 // Нац. Реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 29. – 1/8301.
2. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учеб. пособие. – М.: Экономика, 2015.