

РОЛЬ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Сегодня, как и во все времена, кадры решают все, ну или почти все. Каждый руководитель хочет, чтобы в его компании работали лучшие сотрудники, для этого необходимо находить в своих рядах работников с высоким потенциалом и растить до нужного уровня. Именно с этой целью создается кадровый резерв компании.

Кадровый резерв — это сформированный пул работников, претендующих на значимые и сложные должности в компании.

Основными целями создания кадрового резерва являются:

- обеспечение потребностей бизнеса в квалифицированном персонале;
- снижение текучести наиболее ценных сотрудников;
- повышение мотивации профессиональной деятельности;
- создание условий для всестороннего роста лучших сотрудников.
- работа по созданию кадрового резерва — масштабная и сложная, требующая комплексного подхода и тщательного планирования.

При грамотном внедрении кадровый резерв решает сразу несколько стратегически важных для компании задач:

- не возникает кризисной ситуации в случае ухода ключевого сотрудника;
- формируется резерв высокопрофессиональных и эффективных сотрудников, приверженных стратегии и миссии компании;
- система помогает удержать и мотивировать талантливых специалистов;
- снижаются затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников.

Основными формами подготовки кадрового резерва являются: обучение на курсах, в институтах повышения квалификации; стажировка на руководящих должностях; привлечение к планированию работы по соответствующему направлению.

Рекомендуемый возраст кандидатов на руководящую должность среднего звена 25–35 лет, для руководителей высшего звена - не старше 45 лет. Это обу-

словлено уровнем профессионального, жизненного опыта, наличием высшего образования.

Наиболее распространенные риски и пути их предотвращения:

Психологический барьер руководителей - Мотивация (материальная и нематериальная); формирование идеологии необходимости работы с КР

Избыточное число резервистов - Формирование КР под конкретные должности - потребность в замещении этих должностей должна быть обоснованной и прогнозируемой во времени.

Неналаженная система продвижения - Создание понятных маршрутов карьерного роста и критериев карьерного перехода;

Финансовые риски - Заключение специального договора между резервистом и компанией

Кадровый резерв всегда должен предполагать двухстороннюю ответственность: с одной стороны — обязательства компании, с другой — обязательства сотрудника, попавшего в резерв.

Война за таланты становится одним из ключевых подходов к управлению персоналом.

Список литературы

1. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ, 2002. 560 с.

2. HR-Portal-Ищем золото, или повесть о кадровом резерве- [Электронный ресурс]-Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/ishchem-zoloto-ili-povest-o-kadrovom-rezerve>

Л.М. Файзулина, И.П. Чупина

Российский государственный профессионально-педагогический университет

г. Екатеринбург, Россия

ИМПОРТНЫЕ ТОВАРЫ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

В настоящее время значительная часть спроса (как потребительского, так и производственного) в России удовлетворяется за счет импорта. Основным источ-