

Турченко О. О.

ПЛАНУВАННЯ ТА ПІДГОТОВКА РЕЗЕРВУ КАДРІВ

У даній роботі розглядаються питання планування та підготовки кадрового резерву на сучасному промисловому підприємстві.

Формування резерву кадрів є життєво важливим завданням для надійного функціонування будь якої організації та її частин, тому що дозволяє забезпечити заміщення вакантних посад у випадку смерті, хвороби, відпустки, відрядження й звільнення працівників.

Кадровий резерв – це група керівників і спеціалістів, що володіють здатністю до управлінської діяльності, що відповідають вимогам, пропонованим посадою певного рангу, які пройшли процедуру добору і систематичну цільову кваліфікаційну підготовку.

Виділяють такі типи кадрового резерву;

1. За видом діяльності:

- 1) резерв розвитку – група спеціалістів і керівників, що готуються до роботи в межах нових напрямків (при диверсифікації виробництва, розробці нових товарів і технологій);
- 2) резерв функціонування – група спеціалістів і керівників, що повинні в майбутньому забезпечити ефективне функціонування підприємства.

2. За часом призначення:

- 1) оперативний резерв (складається із дублерів – кандидатів на заміщення певних ключових посад, які готові приступити до роботи негайно). До нього входить частина посад, що стануть вакантними найближчим часом і вимагають конкретної підготовки кандидатів;
- 2) стратегічний резерв (молоді працівники з лідерськими якостями, що можуть займати ці посади в перспективі до 20 років).

Перший рівень резерву кадрів – усі спеціалісти підприємства, наступний рівень – заступники керівників різного рангу. Основний резерв складають керівники різних рангів.

Робота з резервом, як і багато інших технологій кадрової роботи, є комплексною.

Для удосконалення роботи з формування резерву, на нашу думку, необхідно враховувати такі найважливіші моменти:

- категорії посад, що є базовими для створення резерву керівника конкретного підрозділу, диференціацію резерву у залежності від особливостей діяльності підприємства;
- можливість підбору заступників групи керівників. При цьому визначальним чинником повинна бути думка про їхню перспективність для подальшого зростання за службовими сходами за всіма оцінюваними якостями;
- персональну відповідальність керівників за раціональне розставлення певної категорії кадрів.

Таким чином, грамотна організація роботи з кадровим резервом на сучасному промисловому підприємстві буде сприяти поліпшенню ефективності управління персоналом і, як наслідок, поліпшення ефективності управління всім підприємством в цілому.

Робота виконана під керівництвом ас. кафедри менеджменту Обиденної Т. С.