

# ИНОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

**А.В. Моргунова**

Научный руководитель А.Б. Лисянский

Формирование кадрового резерва разрабатывается в целях совершенствования деятельности по подбору и расстановке сотрудников, для замещения должностей, улучшения качественного состава работников и своевременное удовлетворение потребности в кадрах.

Существует два принципа формирования кадрового резерва:

## 1. Внешний.

В данный резерв чаще всего включаются резервисты сторонних организаций, работающих в одном направлении.

Зачастую, при формировании резерва работодатель использует принцип объективности. По данному принципу проводится оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв, указанных в положении учреждения. Такая работа кадрового резерва включает в себя два этапа.

Первый этап состоит из самопрезентации кандидата, в которой представляется резюме, основные документы согласно положению о кадровом резерве и материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности кандидата.

На втором этапе проводится экспертиза поданных документов от кандидата и анализируются уровни квалификации кандидата требованиям, предъявляемым квалификационной характеристикой должности.

## 2. Внутренний.

Данный резерв позволяет растить кадры внутри учреждения. Этот подход заключается в том, чтобы выявлять потенциальных работников и развивать их на рабочем месте.

Первым этапом данной работы является определение необходимых должностей, которые влияют на деятельность организации. При планировании необходимо понять, какие должности могут понадобиться не только в ближайшее время, но и в ближайшие годы, спрогнозировав при этом стратегию развития организации.

На втором этапе формируется состав комиссии кадрового резерва. Комиссия разрабатывает требования для каждой имеющийся резервной должности, систему оценки выявления работников организации, имеющих потенциал для занятия резервной должности.

Стандартные методы подбора кандидатов в кадровый резерв делятся на три метода:

1) Социально – психологический метод.

В этом методе комиссия кадрового резерва проводит изучение личных дел и других различных документов сотрудника; проводит собеседования с кандидатами; собирает отзывы о работнике от его руководителей, коллег и подопечных; проводит с сотрудником психологическое тестирование, направленное на выявление скрытых потенциалов кандидата; комиссия проводит психологическое тестирование по самооценки работника.

2) Учебный метод.

Этот метод включает деловые игры с сотрудниками, разбор конкретных рабочих ситуаций, тренинги и групповые семинары, а так же проектирование под руководством комиссии кадрового резерва.

3) Практический метод.

В данном методе под контролем комиссии кадрового резерва сотрудник (в соответствии с резервной должностью) допускается на стажировку по предполагаемой должности; возможно временное дублирование должности; назначение резервиста руководителем коллектива, выполняющего временную задачу; допускается на временное замещение руководителя организации на период отпуска, болезни или командировки.

На третьем этапе комиссия кадрового резерва по итогам оценки предварительного отбора, если уровень развития компетенций и потенциального развития высоки, рекомендует зачислить кандидата в кадровый резерв. Если уровень развития компетенции высок, а потенциальное развитие – нет (или наоборот), то кандидат рекомендуется к зачислению в кадровый резерв, но есть смысл его дальнейшего обучения. Если все показатели недостаточно сформированы – кандидат в кадровый резерв не зачисляется.

Хотелось бы остановиться на инновационных методах для формирования кадрового резерва и принятия в него работника:

#### 1. Резюме «Видеоролик».

Кандидатом отправляется резюме в формате «видеоролик» с примерным названием «Почему я хочу работать в данной организации» и с коротким резюме своих достижений.

#### 2. Стресс – интервью.

Сценарии интервью могут заключаться в опоздании комиссии на собеседование (на несколько часов), за 10 минут до встречи кандидата приглашают по другому адресу, на встрече могут сообщить о потере резюме кандидата, задавать неудобные личные вопросы. Цель данного метода – определить стрессоустойчивость кандидата.

#### 3. Графология.

В подборе кандидатов используется анализ подчерка, который определяет тип личности. На основе определения качеств типа личности комиссия принимает решение, подходит кандидат для определенной должности или нет.

#### 4. Система оценки МВО (management by objectives).

Прозрачная система оценки профессионального роста сотрудника. В начале определенного периода (год, полугодие, квартал, месяц), сотрудники кадровой комиссии совместно с кандидатом, определяют набор целей, которые к концу отчетного периода должен достичь кандидат.

## 5. Кейс – методика.

Сотрудниками учреждения разрабатываются наборы кейсов. Не самый совершенный метод, так как знания сотрудников, как действовать в той или иной ситуации, не дают гарантии, что в реальной ситуации, сотрудник поведет себя так, как описывал при выполнении методики.

Формирование и работа кадрового резерва организации — это процесс, требующий комплексного подхода различных методов.

Применение инновационных методов в формировании кадрового резерва специалистов позволяет раскрыть потенциал кандидата и определить необходимость качеств для занятия той или иной должности.

### *Список использованных источников:*

1. Антропов В.А. Современные проблемы управления персоналом предприятия.– М.: Вершина, 2008.
2. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие. – М.: Дашков и К, 2015
3. Лукьянова Т.В. Управление персоналом: Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно – практическое пособие. – М.: Проспект, 2012

## **ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**К.П. Наливалкина**

Научный руководитель Д.А. Калмыкова

В современных условиях понятие «талант-менеджмент» все чаще встречается в исследованиях в области управления человеческими ресурсами и рассматривается как один из ключевых аспектов управленческой