

надежного контрагента, заботящегося о своих кадровых ресурсах и обеспечивающего им надлежащую безопасность жизнедеятельности и охрану труда.

Список использованных источников

1. Челноков А.А., Минаковский А.Ф., Радченко Ю.С. Охрана труда в химической промышленности: учебное пособие. – Минск: Вышэйшая школа, 2022. –487 с.
2. Пьянков А.А., Васяйчева В.А.Актуальность обеспечения безопасных условий труда в организациях нефтегазовой отрасли // Современные перспективы развития гибких производственных систем в промышленном гражданском строительстве и агропромышленном комплексе: сборник научных статей Всероссийской научно-технической конференции молодых ученых, аспирантов, магистров и бакалавров. Курский государственный аграрный университет имени И.И. Иванова. Курск, –2023. –С. 69-71.
3. Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 N 116-ФЗ
4. Байрамшин Т. А. Принципы и элементы охраны труда на предприятиях нефтегазовой отрасли России // International Agricultural Journal. – 2021. – Т. 64, № 1. – С. 14.
5. Васяйчева В.А.Моделирование процесса управления инновационной деятельностью предприятий промышленной сферы // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. –2020. –№ 4. –С. 74-82.
6. Васяйчева В.А.Система управления кадровым потенциалом промышленных предприятий в условиях инновационных перемен: роль, особенности и направления оптимизации // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. –2021. –Т. 16. № 4. – С. 405-420.

РОЛЬ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Д.Р. Сенчик

Научный руководитель И.Н. Махмудова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Кадровый резерв - это специально отобранная группа высококлассных профессионалов с выдающимися перспективами, обладающих ключевыми компетенциями для назначения на топовые позиции в компании и успешно прошедших внутреннее обучение. Такие специалисты включены в программный список для оперативного замещения руководящих должностей[1].

Современные лидеры бизнеса интегрируют подходы к формированию резерва, преодолевая разрыв между внешним рекрутингом и внутренней системой талант-менеджмента. Это обеспечивает комплексное видение потенциала сотрудников и их возможностей для развития.

В условиях глобальных изменений роль управления кадровым резервом становится стратегической, преобразуя функции традиционного хантера в управленческие задачи рекрутинга. Основные цели:

- Гарантия непрерывности: Подготовленные кадры обеспечивают бесперебойную работу и минимизируют потери при смене ключевых сотрудников.
- Управление рисками: В периоды нестабильности на рынке или внутри компании резерв служит буфером, предотвращая дефицит квалифицированных специалистов.
- Оптимизация процессов: Быстрая адаптация подготовленных сотрудников к новым ролям способствует повышению операционной эффективности [2].

Обладание ресурсами в современной ситуации уже не является достаточным – ключевым фактором, становится важным умение эффективно их использовать и оптимизировать применение. По опыту последних десятилетий, информация и знания стали

одним из ведущих ресурсов производства, сами по себе они остаются бесполезными без соответствующей деятельности людей. Истинная производительность определяется человеческим потенциалом в сочетании с владением средствами производства и интеллектуальным капиталом.

В условиях этой трансформации объект управления перемещается к неосязаемым активностям – скрытым знаниям внутри сотрудников. В процессе формирования кадрового резерва организация неизбежно проходит следующие этапы:

- Идентификация потребностей: Определение ключевых позиций и необходимых компетенций для их замещения.

- Отбор кандидатов: Выбор сотрудников, которые проявили высокий потенциал и желание развиваться.

- Обучение и развитие: Создание программ обучения и развития для подготовки сотрудников к будущим ролям.

- Мониторинг и оценка: Регулярная оценка прогресса кандидатов и корректировка программ подготовки [3].

Существуют различные методы работы с кадровым резервом, включая:

- Наставничество: Опытные сотрудники обучают и сопровождают резервистов, передавая им свои знания и навыки.

- Проектная работа: Участие в проектных командах позволяет резервистам применять свои знания на практике и развивать необходимые компетенции.

- Обратная связь: Регулярное предоставление обратной связи помогает сотрудникам понимать свои сильные и слабые стороны, а также области для развития.

Рассмотрим наличие кадрового резерва в организации, которое дает преимущества для:

- Повышения мотивации: Сотрудники, видящие возможности для карьерного роста, более мотивированы и преданы организации.

- Улучшения корпоративной культуры: Прозрачные процессы карьерного роста способствуют формированию доверия между работниками и руководством.

- Снижения затрат на рекрутинг: Подготовленные внутренние кандидаты позволяют сократить время и ресурсы на поиск новых сотрудников.

Кадровый резерв является необходимым инструментом при обеспечении стабильности и совершенствованию организации. Эффективное управление кадровым резервом позволяет не только сохранить ключевые знания внутри компании, но и создать мотивированную команду, готовую к вызовам современного бизнеса. В условиях быстро меняющейся деловой среды наличие подготовленных специалистов становится конкурентным преимуществом, способствующим успешному развитию компании.

Таким образом, организациям следует уделять внимание разработке и развитию кадрового резерва как одному из важных компонентов своей стратегии управления человеческими ресурсами.

Список использованных источников

1. Сысоева Е. В. Основы подготовки кадрового резерва в организации // Инновации и инвестиции. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-podgotovki-kadrovogo-rezerva-v-organizatsii> (дата обращения: 25.11.2024).

2. Иванов Юрий Олегович, Стеклова Ольга Евгеньевна Кадровый резерв - основа кадрового потенциала организации // Вестник УлГТУ. 2017. №4 (80). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-rezerv-osnova-kadrovogo-potentsiala-organizatsii> (дата обращения: 25.11.2024).

3. Толстякова Марина Викторовна Управление знаниями: кадровый резерв организации. Проблемы развития кадрового резерва в России // КЭ. 2012. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-znaniyami-kadrovyy-rezerv-organizatsii-problemy-razvitiya-kadrovogo-rezerva-v-rossii> (дата обращения: 25.11.2024).