

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Р.Ф. Галимов

*Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан, Уфа, Российская Федерация*

Одним из важнейших направлений совершенствования системы управления персоналом в настоящее время является работа с кадровым резервом. Управление персоналом это совокупность процессов, направленных для максимального повышения уровня производительности труда. В данной статье автором рассматриваются кадровая работа, функции кадровой службы, сущность, задачи, источники и преимущества кадрового резерва, формирующие эффективную систему управления

Ключевые слова: система управления персоналом, кадровый резерв, эффективно организованная кадровая работа, кадровая служба

Одним из наиболее значимых элементов в системе управления организаций, предприятий и учреждений в условиях современного рынка являются кадры. Современный этап развития экономики связан с новым взглядом на человека как на важнейший фактор экономического роста, ведь количественный и качественный состав кадров в компании в значительной степени определяет возможности развития и совершенствования всей компании в целом [7, с. 48].

Эффективно организованная кадровая работа предполагает реализацию не только организационных, но и психологических, нравственных мероприятий [4, с. 112]. При этом все они должны быть основаны на существующей нормативно-правовой базе нашей страны. Ведь грамотно организованное управление персоналом способно обеспечить использование знаний и навыков сотрудника для достижения целей управления. Вместе с тем, система организации кадровой работы сталкивается с проблемами организационно- управленческого и нормативно-правового характера.

Кадровая работа – это деятельность по организации работы с персоналом с применением различных методов, форм и принципов, направленная на развитие кадрового потенциала.

Кадровая работа реализуется в рамках кадрового менеджмента, который представляет собой систему планирования, организации, мотивации и контроля сотрудников, необходимую для формирования и достижения целей организации. Действительно, разработка системы кадрового менеджмента нацелена на то, чтобы персонал мог использовать весь свой потенциал, все имеющиеся возможности для повышения производительности труда и качества работы, были заинтересованы в эффективной деятельности организации.

Рассмотрим кадровую работу с точки зрения функций кадровой службы. Можно выделить следующие функции кадровой службы:

- организационные;
- регулирующие;
- координационные;
- контрольные.

К организационным функциям кадровой службы можно отнести решение кадровых вопросов, в т.ч. определение текущей потребности, организация и проведение оценки персонала, аттестации, организация работы с кадровым резервом, анализ движения кадров, работа по кадровому учету, организация и ведение кадрового документооборота и т.д.

Регулирующие функции представляют собой работу кадровой службы по регулированию групповых и межличностных взаимоотношений в коллективе, по соблюдению трудовой дисциплины сотрудниками и т.д.

Координационные функции кадровой службы включают собой поиск и подбор кадров, расстановку кадров, координацию работы с кадровым резервом.

Контрольные функции кадровой службы заключаются в проведении своевременных контрольных мероприятий по учету кадров, ведение реестра муниципальных служащих, контроль за исполнением сотрудниками распоряжений по их профессиональному развитию и т.д. Функции кадровой службы реализуются в рамках утвержденной кадровой политики.

Формирование эффективной системы управления персоналом, реализация существующего кадрового потенциала обеспечит организации достижения поставленных целей [6, с. 13]. Решение этих задач возможно с помощью использования инструмента формирования и использования кадрового резерва.

В современном мире все больше внимания уделяется личным и профессиональным качествам сотрудников, а также претендентов на должность. Это связано с тем, что квалификация и профессионализм сотрудников, а также положительные личностные качества обеспечит организации высокую производительность труда, а также качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей сотрудников.

Сущность кадрового резерва заключается в надлежащем обеспечении непрерывного функционирования организации вне зависимости от кадровых процессов, происходящих внутри организации.

Формирование кадрового резерва является разновидностью управленческой деятельности, которая заключается в профессиональном отборе и последующем обучении сотрудников для замещения вакантных управленческих должностей.

Основные задачи кадрового резерва:

- 1) предупреждение вероятности возникновения кризисных ситуаций в организации вследствие неблагоприятных кадровых процессов;
- 2) обеспечение организации необходимым количеством высококвалифицированных сотрудников;
- 3) удержание профессиональных специалистов;
- 4) формирование позитивного имиджа организации как работодателя;
- 5) сокращение затрат на подбор, отбор и адаптацию сотрудников.

На сегодняшний день выделяют два основных способа формирования кадрового резерва: традиционный и современный. В современных условиях наиболее распространенным способом является традиционный. Современным способом является более затратным, в том числе более трудозатратным, поскольку основывается на планомерном развитии кадров.

Кадровый резерв – один из важнейших элементов в современной системе органов власти с целью минимизации неблагоприятного влияния неблагоприятных кадровых процессов.

Основные источники кадрового резерва:

- 1) заместители руководителей разного уровня;
 - 2) ведущие и главные специалисты;
 - 3) квалифицированные специалисты;
 - 4) специалисты, прошедшие аттестацию;
 - 5) дипломированные специалисты, работающие на позициях ниже, чем позволяет их уровень образования и квалификации;
 - 6) молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку и адаптацию;
 - 7) сотрудники, которые обучаются либо заканчивают специальные учебные заведения;
 - 8) талантливые сотрудники, которые имеют определенные достижения в работе
- [2, с. 89].

Преимущества создания кадрового резерва представлены в рисунке 1.

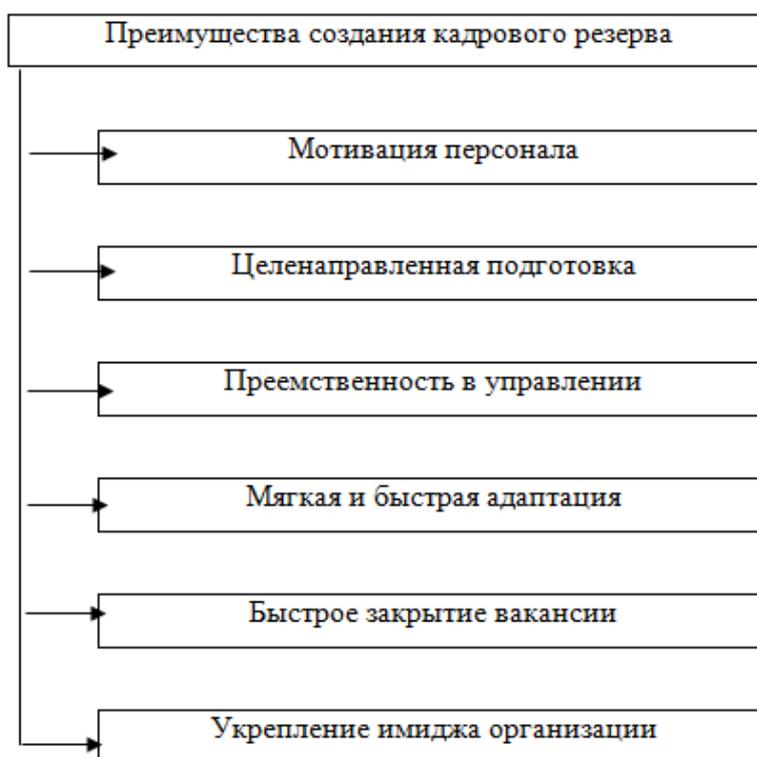


Рисунок 1. – Преимущества создания кадрового резерва

Таким образом, необходимо сделать вывод, что наличие кадрового резерва в организации говорит об эффективности реализации кадрового потенциала, а также эффективности системы управления персоналом, позволяющей организации достичь поставленных целей [5].

Руководители, сталкивающиеся с необходимостью заниматься формированием кадровых резервов, нередко проявляют нежелание и бездействие, что может быть обусловлено как объективными, так и субъективными причинами, включая дефицит времени или опасения по поводу возможной конкуренции с подрастающими специалистами. Такой подход к вопросу лишь подстегивает возникновение и углубление существующих проблем в кадровом обеспечении, уменьшая тем самым эффективность реализации политики формирования кадрового резерва [3, с. 177].

Добавляет сложности и тот факт, что кадровый резерв иногда представляет собой не более чем формальный список, декларируемый на бумаге, без реальной перспективы использования и развития внесенных в него специалистов. Такая практика приводит к снижению мотивации сотрудников, подрывает интерес к профессиональному и карьерному развитию, что является критическим недостатком в системе управления человеческими ресурсами.

Список использованных источников

1. Барзаева, М. А. Совершенствование методов оценки потребности в рабочих местах рынка труда трудоизбыточного региона / М. А. Барзаева // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2013. – № 1(17). – С. 48-54.
2. Деркач Н.Е. Совершенствование методики оценки кадрового резерва организации (на примере администрации муниципального образования) // Вестник Евразийской науки, 2023. – № 5. – С. 25-33.
3. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 209 с.
4. Кузнецова, Е. В. Управление стрессом персонала в современных условиях SHIVA-мира // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2023. – № 5(173). – С. 111-115.
5. Мусина, Л. М. Продвижение STEM-образования в России / Л. М. Мусина // Образовательное пространство в информационную эпоху : Сборник научных статей Международной научно-практической конференции, Москва, 07–08 июня 2022 года / Под редакцией С.В. Ивановой, И.М. Елкиной. – Москва: Институт стратегии развития образования Российской академии образования, 2022. – С. 155-159.
6. Зайнашева, З. Г. Развитие предпринимательства в сфере услуг региона // Вестник ГГНТУ. Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2020. – Т. 16, № 3(21). – С. 12-16.
7. Сидорова, О. В. Современные информационные технологии в управлении социально-экономической системой региона / О. В. Сидорова // Государственное регулирование социально-экономических процессов: теории и практики применения : Сборник трудов участников российской научно-практической конференции, Уфа, 26 апреля 2017 года / Редколлегия: И.Ю. Карелин и др. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2017. – С. 47-51.