

Козлова Д. Д.

Студент

Московский педагогический государственный университет

г. Москва, Россия

ПРОЦЕСС ВКЛЮЧЕНИЯ СОТРУДНИКА В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Предметом исследования является процесс включения сотрудников в кадровый резерв современных организаций. В результате определено 7 этапов, которые оценивают соответствие компетенций предлагаемой должности и компетенций претендующего на эту должность сотрудника. В зависимости от специфики деятельности организации зависят методы проведения оценки персонала, но общие этапы можно выделить для каждой организации. Такие обобщенные этапы представляют из себя выдвижение кандидата, оценка соответствия его компетенций предполагаемой должности, и последующая работа по развитию карьеры. Выявлены особенности процесса включения в кадровый резерв организации.

Ключевые слова: кадровый резерв, этапы включения в кадровый резерв, критерии таланта, ассесмент-центр, индивидуальный план развития сотрудника.

Kozlova D. D.

Student

Moscow state pedagogical University

Moscow, Russia

THE PROCESS OF INCLUDING AN EMPLOYEE IN THE HUMAN RESOURCES OF A MODERN ORGANIZATION

Annotation: The subject of this research is the employee talent pool recruitment process of a modern organization. Seven stages have been determined for evaluating the relevance of suggested position competencies and the competencies of the employee for this position. Staff assessment methods depend on the specific activities of the organization, but common milestones can be identified for each organization. Such generalized methods are the nomination of a candidate, assessment of the relevancy of his competencies with the intended position, and subsequent career progression work. The features of the organization's talent pool recruitment process have been specified.

Keywords: Keywords: talent pool, talent pool recruitment stages, talent criteria, assessment center, individual employee development plan.

Кадровый резерв в современной организации призван помочь решить ряд проблем, таких как:

- помочь сократить издержки на адаптацию и обучение нового персонала;
- уменьшить коэффициент текучести кадров;
- повысить эффективность работы персонала.

Л.И. Иванкина считает, что кадровый резерв - это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей [1, С. 123].

Все больше и больше современных российских организаций стараются сформировать систему кадрового резерва, начиная с государственной службы, заканчивая частным сектором.

Государственные организации за основу своей политики в сфере кадрового резерва берут Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа».

В частном же секторе каждая компания индивидуально выстраивает весь процесс формирования и внедрения кадрового резерва.

Один из самых важных аспектов системы кадрового планирования для любой негосударственной организации – это найти подходящего сотрудника и включить его в кадровый резерв.

Процесс включения сотрудника в кадровый резерв предполагает оценку сотрудника, выявление его сильных и слабых сторон. Для этого необходимо пройти разные этапы, которые направлены на оценку сотрудника на 360 градусов. Процесс включения в кадровый резерв у каждой организации индивидуален, так как оценивает те компетенции, которые необходимы для работы в данной организации. Так, например, международная организация, занимающаяся закупкой автозапчастей для автомобильных заводов, имеет ряд критериев для эффективной работы руководителей.

Прежде всего, каждый руководитель должен знать иностранный язык, иметь лидерские качества, так как построение эффективной команды, а так же ее кураторство помогает организации поддерживать благоприятную атмосферу в коллективе.

Процесс включения в кадровый резерв включает 7 этапов:

- непосредственный начальник и отдел HR определяют тех сотрудников, которые соответствуют критериям;
- директора номинируют их в кадровый резерв;

- карьерный комитет принимает решение о валидации и регулярно проверяет кадровый резерв;
- сотрудник проходит тест для определения уровня владения английским языком;
- сотрудник проходит ассесмент-центр, чтобы получить четкое представление о лидерских качествах, его сильных сторонах и области для развития;
- сотрудник участвует в 1-2 перекрестных собеседованиях с одним из представителей высшего руководства с целью обсуждения роли, которую может сыграть сотрудник в будущем организации, и его ожиданий. На собеседовании сотрудник имеет возможность продемонстрировать свои:
 - профессиональные,
 - управленческие,
 - лидерские качества,
 - мотивацию,
 - готовность внести свой вклад в успех компании
 - карьерные устремления;
 - составление индивидуального плана развития карьеры вместе с непосредственным начальником на основе обратной связи с перекрестного собеседования и результатов ассесмент-центра.

Индивидуальный план развития сотрудника нужен для развития сотрудника, чтобы в будущем занять более высокую должность и попасть в список потенциальных претендентов на ключевую позицию.

Индивидуальная оценка - идеальное время для менеджера и сотрудника совместно согласовать план профессионального развития на предстоящий год, принимая во внимание рекомендации и приоритеты

Альянса в области обучения и развития, с целью развития навыков, необходимых работникам в текущей роли и/или в будущем.

Индивидуальный план может иметь свою четкую структуру из 4 блоков.

Блок «Компетенции / Область развития» отвечает на вопросы:

- текущая ситуация?
- что развивать?

Блок «Результат» отвечает на вопрос:

- Как мы поймём, что развитие прошло успешно?

Блок «Метод развития» отвечает на вопрос:

• какой метод я должен выбрать/ какие действия я должен запланировать (опишите конкретные действия по каждому выбранному методу)?

Блок «Сроки» отвечает на вопросы:

- когда?
- как часто?

Индивидуальный план строится на принципе «70-20-10 %».

70% - собственный опыт, а именно участие в проектах, совершенствование процессов работы, так же передача мастерства.

20%- различные консультации с экспертами.

10%- тренинги, книги по тематике работы, семинары.

Таким образом, можно сделать вывод, что включение сотрудника в кадровый резерв- это сложный процесс, требующий четкого представления какие компетенции требуются от сотрудника. Организация и в первую очередь сотрудник с помощью мероприятий по оценки его знаний, навыков, умений и способностей может составить себе индивидуальный план развития.

Использованные источники:

1. Иванкина Л.И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие. Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2014. - 189 с.

2. Указа президента РФ от 1 марта 2017 г. №96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // Портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/>(дата обращения: 19.05.2021).