

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

НЕОБХІДНІСТЬ ТА АЛГОРИТМ ФОРМУВАННЯ РЕЗЕРВУ КАДРІВ ДОЧІРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто поняття кадрового резерву, доведено необхідність його одночасного формування у межах дочірніх підприємств. Запропоновано алгоритм, що дозволить сформувати резерв з урахуванням особливостей персоналу всіх дочірніх підприємств.

Аннотация. Рассмотрено понятие кадрового резерва, доказана необходимость его одновременного формирования в пределах дочерних предприятий. Предложен алгоритм, который позволит сформировать резерв с учетом особенностей персонала всех дочерних предприятий.

Annotation. The concept of skill pool is given, the necessity of its simultaneous forming is proved within the limits of the associated companies. An algorithm which will allow to form the reserve taking into account the features of personnel of all the associated companies is offered.

Ключові слова: резерв кадрів, дочірні підприємства, типологія кадрового резерву, персонал.

Усе частіше в економічному просторі з'являються корпорації – юридичні особи, що є об'єднаннями фізичних осіб. Така форма об'єднання є дуже ефективною та зручною, оскільки допомагає систематизувати та розбити на блоки виробництво чи, навпаки, здійснювати диверсифікацію. Кожне з дочірніх підприємств має свою організаційну культуру, свій штат та свою мету, яка є складовою кінцевої мети всієї корпорації. Така форма організації господарювання є більш ніж раціональною та оптимальною для великих за обсягом виробництва (або за наданням послуг) підприємств, оскільки значно спрощує систему взаємозв'язків та допомагає уникнути ускладнень у процесі підпорядкування різних за специфікою ділянок виробництва.

Говорячи про апарат управління дочірніми підприємствами, слід сказати, що він має бути професійним та постійно діючим, оскільки кожен конкретний керівник відповідає не лише за виробничі функції свого підрозділу, а й за збереження сталою функціонування усіх дочірніх підприємств, що пов'язані між собою. Актуальність теми дослідження пояснюється необхідністю розробки ряду заходів, що дозволили б, у разі раптового звільнення керівника чи інших причин його відсутності, терміново замінити його висококваліфікованим працівником, що зміг би продовжити його діяльність без значних втрат ефективності роботи.

Метою статті є формування алгоритму створення резерву кадрів дочірніх підприємств.

Дослідженням цієї теми займалися такі відомі вчені, як Банько Н. А., Карташов Б. А., Яшин Н. С., Бичкова А. В., Кібанов А. Я., Макарова І. К., Карякін А. М., Кузнецова Н. В. та ін.

Кадровий резерв – це група керівників і фахівців, що володіють здатністю до управлінської діяльності, відповідають вимогам, що висуваються до посади того чи іншого рангу, які піддалися відбору і пройшли систематичну цільову кваліфікаційну підготовку [1, с. 153]. Наявність кадрового резерву дозволяє заздалегідь на плановій основі, за науково і практично обґрунтованою програмою готувати кандидатів на новостворювані та ті, що підлягають заміщенню, вакантні посади, ефективно організувати навчання та стажування фахівців, включених у резерв, раціонально їх використовувати на різних напрямках і рівнях у системі управління [2, с. 447]. Оптимальний кількісний склад резерву планується з урахуванням прогнозу потреби в кадрах на найближчу та віддалену перспективу в результаті зміни і вдосконалення апарату управління; появи додаткових керівних посад, потенційних вакансій, пов'язаних із виходом на пенсію, скороченням штату, фактичною чисельністю підготовленого резерву кожного рівня, вибуття з різних причин зі складу резерву. Результатом є необхідність визначення величини поточної та перспективної потреби в ньому. Величина резерву залежить також від готовності людей зайняти посади [3, с. 232].

Можна виділити кілька типологій кадрового резерву (за видом діяльності, швидкістю заміщення посад, рівнем підготовленості і т. д.). Залежно від цілей кадрової роботи можна використовувати ту або іншу типологію.

За видом діяльності:

1) резерв розвитку – група фахівців і керівників, які готуються до роботи в рамках нових напрямів;

2) резерв функціонування – група фахівців і керівників, які повинні в майбутньому забезпечити ефективне функціонування організації.

За часом призначення:

1) група А – кандидати, які можуть бути висунуті на вищі посади в даний час;

2) група В – кандидати, висунення яких планується в найближчі роки.

У науковій літературі існує безліч алгоритмів, які б описували процес створення кадрового резерву з урахуванням наведених його видів. Але слід враховувати й особливості формування кадрового резерву у разі, якщо мова йде про дочірні підприємства. Основна особливість у цьому випадку – можливе переміщення працівників у

межах корпорації. Автор статті пропонує такий алгоритм формування кадрового резерву дочірніх підприємств (рисунок):

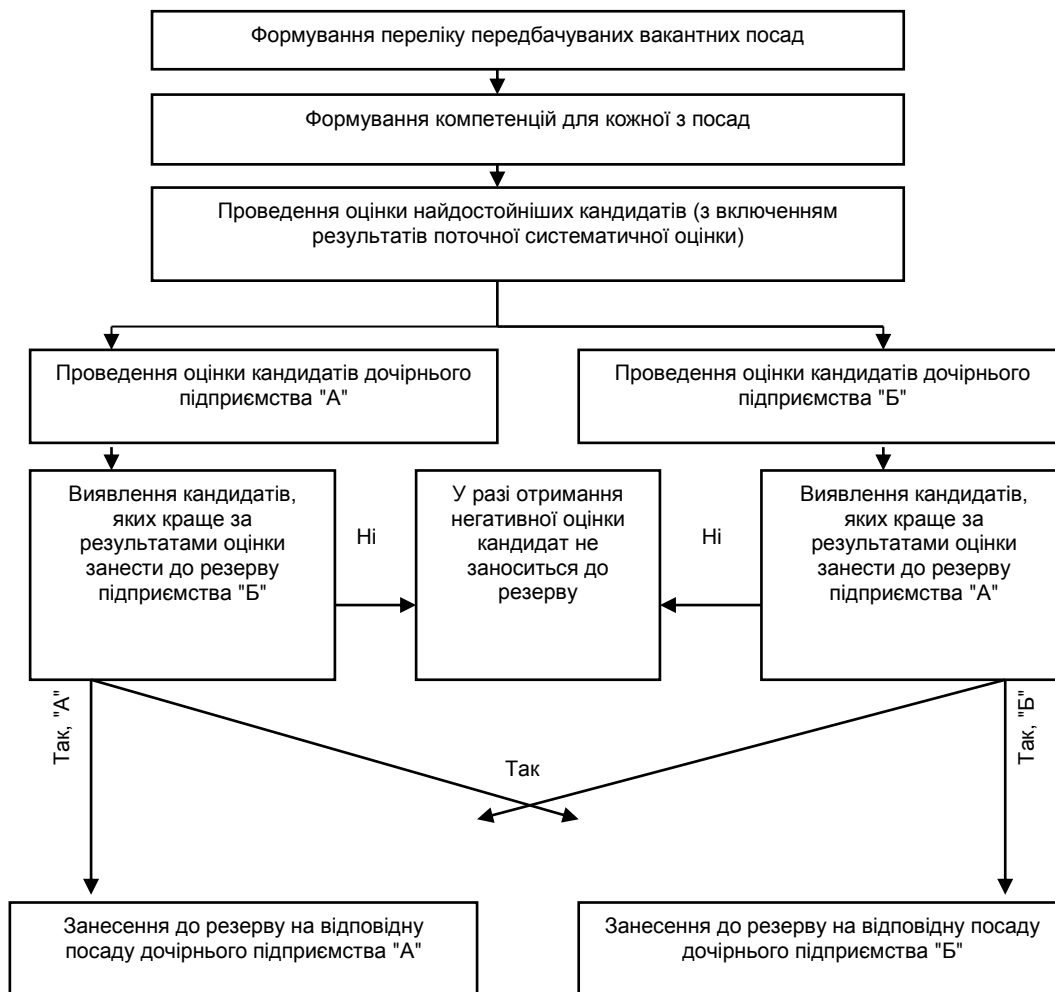


Рис. Алгоритм формування кадрового резерву дочірніх підприємств

Таким чином, формування кадрового резерву дочірніх підприємств слід проводити комплексно, з урахуванням кандидатур усіх підприємств корпорації, що пов'язані між собою. У результаті кадровий резерв буде більш якісним та обґрунтованим, а підвищення працівника з його переведенням на роботу до іншого дочірнього підприємства зможе внести нові ідеї та погляди на розвиток останнього.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Управление персоналом / [Аксенова А. Е., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Банки и биржи ; ЮНИТИ, 1998. – 423 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / Кибанов А. Я. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 632. 3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / Веснин В. Р. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.