

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ С РЕЗЕРВОМ ПЕРСОНАЛА

Трусевич Инна Павловна

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Целью данной статьи является описание поиска направлений совершенствования работы с перспективным резервом кадров.

Для формирования резерва, как правило, недостаточно отобрать способных к продвижению сотрудников - важно правильно подготовить их к должности и организовать продвижение. Кроме базовой подготовки в высшем учебном заведении руководителю любого ранга необходимо еще приобрести дополнительные знания и навыки в области управленческой деятельности. Для подготовки резерва руководящих кадров, кроме установленных видов обучения системы повышения квалификации, используются дополнительные формы: учеба в системе соискательства ученых степеней; организация теоретических семинаров; привлечение работников, зачисленных в резерв, к преподавательской работе в системе повышения квалификации; обучения в школах и центрах менеджеров и др.

Гомельский областной потребительский союз в своей работе использует не только функциональный резерв персонала, но и перспективный резерв, из числа выпускников Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации. Основой формой подготовки функционального резерва кадров является воспитание и обучение специалистов непосредственно на производстве: привлечение их к разработке предложений по улучшению производственной деятельности организации (предприятия) в целом или по отдельным вопросам; направление в родственные организации, на предприятия для изучения опыта работы; организация стажировки вновь назначенных руководящих работников у опытных руководителей организаций и предприятий; привлечение к подготовке и участию в работе научно-технических советов, семинаров, совещаний, к выступлению с докладами, рефератами по технической, экономической, управленческой и другой тематике.

Для эффективной работы с перспективным резервом кадров мы предлагаем организацию курса тренингов по приобретению специальных практических навыков в области психологии, лидерства, этики бизнеса. Мы считаем, что такого рода занятия помогут выявить наиболее выдающихся лидеров из числа резервистов, сформируют командный дух новых будущих работников, позволят отсеять наиболее слабых, не желающих обучаться специалистов, что, соответственно приведет к формированию качественного резерва персонала способного к решению инновационных и творческих задач.

Таким образом, процедура принятия обоснованного решения о выдвижении того или иного работника на руководящую должность их состава резерва должна предусматривать: наличие нескольких кандидатов на данную

должность; оценку профессионально необходимых качеств кандидатов и соответствие их требованиям, предъявляемым должностью; сравнительный анализ оценок качеств кандидатов для выбора наиболее достойного.