

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/52515>

Тип работы: Статья

Предмет: Рынок труда

-

Плюсы развития кадрового резерва

В любой сфере деятельности всегда есть конкуренция. Лидирующими организациями становятся, как правило, те, которые имеют грамотных руководителей. Чтобы эффективно управлять деятельностью фирмы, принимать правильные решения, внедрять инновационные технологии, начальник должен быть образованным, ответственным, способным мыслить аналитически. Поэтому руководящему составу предприятия следует уделять большое внимание формированию кадрового резерва компании. В кадровый резерв включают тех, кто соответствует критериям отбора на должность руководителя, имеет соответствующую квалификацию и может стать во главе компании. Формировать резерв управленцев можно из числа начальников отделов и филиалов организации, ведущих специалистов, молодых кадров при условии успешного прохождения ими стажировки и т. д. Необходимо отметить, что во главу компании может быть поставлен сотрудник, занимающий абсолютно любую должность. Это зависит от сферы деятельности предприятия, его потребностей. Часто достаточно сложно на должность руководителя найти человека с требуемой квалификацией. На крупных промышленных предприятиях на эту должность подготавливают мастеров, начальников участков или смены. Цель кадрового резерва компании – снизить «текучку». Также формирование команды специалистов из числа работников предприятия направлено на снижение затрат на привлечение сотрудников со стороны (их поиск, адаптацию, обучение). При появлении вакантных должностей их занимают люди из числа подготовленных сотрудников. При этом работники повышают свою квалификацию, достигается преемственность управления, лояльность персонала повышается. Корпоративная культура в процессе формирования кадрового резерва укрепляется. Работники при этом становятся ответственными не только за выполнение своих задач, но и за достижение общих целей. Решение о создании резерва кадров должно приниматься после анализа стратегии компании. В случае если предприятие стремится расширять рынки сбыта, осваивать новые, планирует запускать инновационные проекты, то создание резерва ему просто необходимо. Так как это позволит быстро заполнять вакантные должности подготовленными и адаптированными специалистами из числа работников компании.

Список использованных источников

- 1) Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева.— Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с.
- 2) Рофе А.И. Рынок труда: учебник/ А.И. Рофе. — Москва: КНОРУС, 2018. — 260 с.
- 3) Рынок труда: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Е. Б. Яковлева [и др.]; под ред. Е. Б. Яковлевой. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 219 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/52515>