

*Сырокваш Наталья**УО «Белорусский государственный аграрный  
технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

## **ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ**

Формирование резерва руководящих кадров – приоритетное направление государственной кадровой политики.

Любая политика осуществляется только через людей. Поэтому повышение эффективности управленческой деятельности сегодня напрямую зависит от совершенствования работы с кадрами. Кадровый резерв – это функциональные руководители и специалисты, обладающие способностью к управленческой деятельности, отвечающие требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшиеся отбору и прошедшие систематическую целевую квалификационную подготовку [1].

Особое внимание следует уделять подготовке специалистов для занятия ключевых должностей – руководителей. Резерв руководящих кадров – это группа перспективных работников с соответствующими деловыми и личностными качествами, специально сформированная государственным органом и иной государственной организацией, должностным лицом на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки.

Целью создания резерва является подготовка включенных в него лиц для определенных руководящих должностей. Формирование резерва представляет собой процесс выдвижения с помощью специально разработанных форм и методов отбора наиболее перспективных работников. Формирование резерва преследует цель отбора кандидатов, обладающих управленческими способностями и пригодных для обучения профессии руководителя. На стадии формирования резерва не принимаются решения о назначении кандидата на должность, а лишь решения о необходимости его обучения профессии руководителя.

Резерв управленческих кадров по уровню конкретизации и перечню предъявляемых требований можно классифицировать на:

1. «ПЕРСПЕКТИВНЫЙ» – из числа студентов, молодых специалистов (как правило, до 31 года);

2. «РЕЗЕРВ НА ВЫДВИЖЕНИЕ» – предлагают организации, структурные подразделения, для рассмотрения на комиссии по формированию резерва кадров (27-35 лет), для последующего включения в 3. «ОПЕРАТИВНЫЙ» резерв (до 35 лет);

4. «ПЕРСПЕКТИВА» – руководители структурных подразделений райисполкома или мелких организаций, состоящих в базе данных райисполкома (облисполкома) на выдвижение (до 40 лет).

Каждый из последующих резервов для одной управленческой должности формируется на основании предыдущего в этом перечне.

Отбор кандидатов в резерв производится на основе необходимой информации, при этом обеспечивается принцип соответствия кандидата на должность руководителя и его адаптации.

Пройдя все этапы адаптации, можно сделать вывод о специалисте и рассмотреть возможность включения его кандидатуры в перспективный резерв.

Перспективный кадровый резерв – это специально сформированная группа студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в государственных органах и организациях [2].

Итогом стадии формирования списка резерва является корректировка предварительного списка по результатам оценки и сравнения кандидатов.

Работники, прошедшие вторую стадию отбора, подвергаются дополнительному контролю для выявления способностей к руководящей работе с помощью психологического тестирования и деловых игр.

Успешное решение кадровых задач в управлении во многом зависит от того, насколько хорошо на предприятии организована работа с резервом на выдвижение.

Для современного руководителя необходимы высший профессионализм, знание основ науки управления и экономическое

мышление, позволяющее видеть перспективу. Поэтому в целом работа по созданию резерва кадров предусматривает планомерную и целенаправленную систему подготовки и проверки на практике будущих руководителей, осуществления непрерывного отбора кандидатов на руководящие должности, рост их деловых и профессиональных качеств.

Не существуют резервисты, пригодные для заполнения любой вакансии. Каждого кандидата на выдвижения целесообразно готовить по возможности на конкретную должность, требующую не только данного уровня знаний, компетентности, квалификации, но и определенного стиля работы.

Это одна из важнейших задач структуры управления человеческими ресурсами любой организации, на достижении которой необходимо работать для наилучшего результата.

### **Список использованных источников**

1. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организациях: Указ Президента Республики Беларусь, 26 июля 2004 г., № 354 // Нац. Реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 29. – 1/8301.
2. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: учеб. пособие / И.В. Бизюкова. – М.: Экономика, 2015.

**Славіна Наталія**

*к.е.н., доцент кафедри,*

*Подільський державний аграрно-технічний університет,*

*м. Кам'янець-Подільський, Україна*

## **ЛОГІСТИЧНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Загострення конкуренції на внутрішньому та світовому ринку й одночасне загострення проблеми продовольчої безпеки вимагають суттєвого підвищення рівня розвитку сільського господарства України та переходу підприємств аграрного сектору до досконаліших технологій управління комплексом основних і забезпечуючих процесів. Це зумовлює необхідність пошуку нових,