

5. Розробити методичку оцінки трудового потенціалу працівників та визначити пріоритетні напрямки його розвитку на основі аналізу поточного стану і результатів діагностики культури організації.

**Література:** 1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2006. – 511 с., 2. Колтаков В. Маркетинг персоналу: Навчальний посібник для студ. серед. і вищ. навч. закладів/ Віктор Колтаков,; Міжрегіональна академія управління персоналом. - К.: МАУП, 2006. - 405 с.

**РОМАЗАНОВА И.Р.**, студентка, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

### **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

В связи с современным состоянием рынка труда, а именно с увеличивающейся нехваткой талантливых и высокопрофессиональных руководителей и специалистов, проблеме формирования кадрового резерва отводится особое внимание в области управления персоналом.

Кадровый резерв - это группа квалифицированных работников компании, прошедших предварительный отбор, специальную подготовку и являющихся внутренними кандидатами на замещение вакансий вышестоящих должностей.

Целью создания и управления кадровым резервом является быстрое заполнение возникших позиций внутренними специалистами, обеспечение устойчивых конкурентных преимуществ компании, формирование структуры персонала, способной обеспечить достижение стратегических целей компании.

В странах с развитой и социально ориентированной экономикой потребность в кадровом резерве постоянно отслеживается, проводится общее планирование формирования резерва. Эта работа имеет как общие, так и специфические для каждой страны черты.

На Западе исторически сложились различные требования и критерии продвижения работников. В Бельгии, Испании, Франции, например, продвижение по службе осуществляется исключительно на конкурсной основе. В Великобритании, Дании, Германии оно зависит от стажа работы, в США — от степени заслуг.

Формирование кадрового резерва во Франции строится путем проведения конкурса среди работников компании. Каждый, кто рассчитывает попасть в кадровый резерв, должен обладать набором ярко выраженных характеристик: компетентность, развитость, активная жизненная позиция, интеллект. Помимо этих критериев учитывается инновационное мышление работника, способность внедрения новых разработок. Для выявления характеристик предлагается выполнение определенного задания, в результате которого отбираются лучшие работы и их авторы, впоследствии, входят в состав кадрового резерва.

Основные требования, предъявляемые к служащим для кадрового резерва в Германии - это профессиональное образование, наличие длительного стажа работы и специальная предварительная подготовка. Цель предварительной подготовки - гармоничная интеграция работника низшего звена к высшему. Внимание уделяется знакомству с основными задачами предстоящей работы, с правами и полномочиями, обеспечивающими выполнение обязанностей. Программа ориентирована прежде всего на формирование у слушателей навыков, способствующих налаживанию межличностных контактов, адаптации к административной среде.

Система подбора и работы с кадровым резервом США во многом основана на практике, когда вакантные рабочие места замещаются путем перемещения на них своих сотрудников в соответствии с их заслугами перед фирмой. Стратегия замещения должностей своими работниками требует их переподготовки и компании не жалеют средств на эти цели. Такая стратегия помогает компаниям вырастить квалифицированных управленцев.

Перспектива карьерного роста воодушевляет людей и заставляет их работать с удвоенной силой.

Формирование кадрового резерва за рубежом показывает возможные способы получения высокопрофессионального и талантливое руководителя, что так важно в современных условиях труда. Применение зарубежного опыта позволит сохранить и развить перспективных работников, сократить период адаптации руководителя в новой должности и сократить расходы на поиск подходящего персонала. Поэтому для предприятий Украины жизненно необходимо применять проверенные годами зарубежные методы формирования квалифицированного кадрового резерва.

**СКРЕБЦОВ Е.А.**, магистрант, г. Харьков НТУ «ХПИ»

### **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Руководители часто испытывают недовольство положением дел в их организации: их тревожит текучесть кадров, конфликты между сотрудниками и недостаточное взаимопонимание внутри управляющей команды. Они видят причины в недостатках оргструктуры, в плохой работе кадрового департамента, в пассивности и некомпетентности сотрудников. Однако довольно часто первопричина всего этого сам руководитель.

Готов ли такой руководитель предоставить сотрудникам свободу, необходимую для проявления творческой инициативы и самостоятельности, склонен ли он делиться ответственностью, доверять?

Руководитель может быть внимательным и заботливым, может быть жестким и авторитарным, открыто обсуждать планы и решения или поступать импульсивно, непредсказуемо. Если он последователен в своих проявлениях, то окружающие приспосабливаются к нему и ситуация достаточно стабильна. Если он эмоционально неустойчив и все время меняет правила игры, то организацию лихорадит.