

**Резерв кадров на промышленных предприятиях  
и эффективность управления им**

Фурсевич И. Н.

Белорусский национальный технический университет

На промышленных предприятиях Республики Беларусь перемещения и переводы работников осуществляются на базе Положения о формировании кадрового резерва. При этом основным нормативным документом является Положение об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354, с последующими изменениями и дополнениями.

Сегодня, в период преодоления кризисных моментов, проблема улучшения эффективности использования трудовых кадров остается актуальной, результативность которых зависит во многом от политики предприятия по управлению персоналом, в том числе корпоративной культуры.

В Положении о формировании кадрового резерва говорится о том, что один и тот же работник может быть включен в резерв руководящих кадров на несколько должностей. На конкретную должность, определяемую штатным расписанием структурного подразделения, назначается не менее двух кандидатов. Период пребывания работников в резерве определяется практической целесообразностью, наличием вакантных мест. Отсюда вытекает неограниченный период нахождения в резерве. Это является одной из причин того, что сегодня кадры занимают руководящие позиции в течение длительного периода времени (более 15-20-ти лет).

В состав резерва сотрудники предприятия направляются по рекомендации непосредственных начальников. Сами же работники не проявляют инициативы, поскольку опасаются будущей ответственности, а также порицания коллег при неточном выполнении поставленной задачи.

Улучшению работы по управлению кадрами на предприятии может стать внедрение системы ротации кадров, основанная на фиксированном сроке пребывания в должности, суть которой заключается в разработке перечня должностей, по которым будет проводиться ротация кадров. Перечень должностей включает должностные уровни линейных руководителей и ключевых специалистов предприятия и рекомендуемый период пребывания в должности. Ротация кадров может предусматривать индивидуальную ротацию конкретного работника, например, с целью подготовки сотрудника предприятия на руководящую должность или для работы над определенным направлением (проектом).