

Внутренний кадровый резерв организации: опыт анализа процесса отбора персонала (на примере конкретного исследования)

Научный руководитель – Дьякова Вера Валерьевна

Арстанова Гульбану Нурисламовна

Студент (бакалавр)

Астраханский государственный технический университет, Астрахань, Россия

E-mail: arstanova.gulbanu2017@yandex.ru

Отбор персонала на руководящие должности во внутренний кадровый резерв организации, как одна из функций управления, является неотъемлемым этапом системы формирования кадрового резерва предприятия. Поскольку в крупных организациях потеря ключевых руководящих единиц дает сбой в функционировании большого числа отделов - данная тема приобретает особую актуальность и перспективность.

Внутренний кадровый резерв организации представляет собой группу сотрудников, обладающих высоким управленческим потенциалом, соответствующих ряду критериев и требований отбора и аттестации; формирование кадрового резерва решает ряд управленческих задач и в целом направлено на обеспечение непрерывности и преемственности управления на предприятии [1].

Собственно процесс отбора персонала в кадровый резерв предприятия изучен в работах таких отечественных исследователей, как М.А. Летягин [3], И.А. Долгаева и А.С. Бажин [2] и др.

В рамках данного эмпирического исследования была проведена психологическая диагностика и анкетирование кандидатов на руководящие должности на примере одного из астраханских предприятий нефтегазового комплекса (НГК). В качестве психодиагностической методики выступил тест на диагностику мотивационного и эмоционального профиля личности В.Э. Мильмана [4]; анкетирование проведено с помощью стандартной анкеты для сотрудника; обработка данных произведена в программе «Vortex», которая предназначена для анализа одномерных и двумерных распределений в психологической, социологической, маркетинговой информации.

Выборку исследования составили 19 сотрудников организации из разных отделов, состоящие во внутреннем кадровом резерве на руководящие должности, в возрасте от 28 до 58 лет; 63,2% участвовавших - мужчины, 36,8% - женщины. В ходе исследования было выявлено несколько корреляционных зависимостей (коэффициент корреляции Пирсона), по которым были сделаны следующие выводы и рекомендации.

Отсутствие корреляционной зависимости между удовлетворенностью заработной платой и ее размером ($r=0,233$) говорит о том, что при отборе персонала в кадровый резерв на предприятия НГК следует уделять внимание нематериальным стратегиям мотивирования: повышение квалификации, тренинги и мастер-классы от организации, публичная похвала, соревновательные мероприятия, комфортные условия труда и отдыха, социально-значимая деятельность и т.д.

Прямая средняя корреляционная зависимость ($r=0,666$) между шкалой теста «Общественная полезность» и сроком работы респондентов в данной организации, показавшая ориентированность резервистов, проработавших в организации больше года, на общественно значимую работу, на чувство ответственности перед другими сотрудниками компании, позволяет рекомендовать при формировании внутреннего кадрового резерва отбирать кандидатов, проработавших на предприятии больше года.

Значимая прямая зависимость между шкалами «Фрустрация стенического типа» и «Необходимость совершенствования профессиональных навыков» ($r=0,700$) говорит о том, что, чем успешнее респонденты совладают собой в ситуациях депривации (невозможности удовлетворить свои потребности) - в том числе в период появления препятствий, трудностей в профессиональной сфере - тем больше они соглашаются с необходимостью в совершенствовании своих трудовых навыков, в повышении квалификации или в переподготовке. Данная корреляционная связь может послужить основой для того, чтобы рекомендовать при отборе персонала в резерв учитывать не только обучаемость сотрудников, их направленность на систематическое совершенствование профессиональных навыков, но и способность кандидатов преодолевать препятствия и трудности в профессионально-трудовой сфере.

Помимо этого, значимая зависимость между той же переменной «Фрустрация стенического типа» и переменной, измеряющей степень вовлеченности опрошенных в процесс коммуникативного взаимодействия ($r=0,700$), означающая, что, чем выше у сотрудника способность к преодолению препятствий в профессионально-трудовой сфере, тем выше вероятность расположенности к обмену информацией и опытом с коллегами внутри отдела - позволяет рекомендовать к измерению не столько коммуникативных способностей потенциальных руководителей, сколько той же способности к преодолению профессиональных и рабочих неурядиц.

Сильная прямая корреляционная зависимость между шкалами «Социальный статус» и «Общественная полезность» ($r=0,748$), которая говорит о достаточно закономерной тесной взаимосвязи потребности в уважении, признании, авторитете со стремлением быть сопричастным к общественным процессам, позволяет рекомендовать организациям НГК при отборе персонала во внутренний кадровый резерв направить организационные ресурсы на поощрение будущих руководителей в сфере сопричастности к социальным мероприятиям и процессам, ориентацию на результаты труда и социальный статус.

Таким образом, на основе полученных корреляционных зависимостей, было выявлено, что при отборе персонала на руководящие должности во внутренний кадровый резерв организации НГК, необходимо учитывать время работы на предприятии (опыт деятельности в данной организации - не менее одного года), уделять внимание нематериальным стратегиям мотивирования - в частности, поощрению в сфере сопричастности к социальным мероприятиям и процессам, ориентации на результаты труда и социальный статус; при психодиагностике рекомендуется брать во внимание не только критерий обучаемости сотрудников, их направленность на систематическое совершенствование профессиональных навыков, но и способность кандидатов преодолевать препятствия и трудности в профессионально-трудовой сфере.

Источники и литература

- 1) Давлетова Г.М., Зарубина Е.В. Формирование и работа с кадровым резервом организации // Молодежь и наука. № 4. 2017 [Электронный ресурс] URL: <http://min.usa.ru/uploads/article/attachment/2750>
- 2) Долгаева И.А., Бажин А.С. Особенности использования инструментов отбора персонала в кадровый резерв организации / Студент. Аспирант. Исследователь. 2016. № 4 (10). С. 163-169.
- 3) Лetyгин М.А. Модель эффективного отбора управленческих работников в кадровый резерв // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 133-138.
- 4) Мильман В.Э. Мотивация творчества и роста: структура, диагностика, развитие: теорет., эксперим. и прикладное исслед. диалектики созидания и потребления / В. Э. Мильман. - М., 2005. - С. 165.