

Ю. И. Мирущенко, О. В. Евтихов
Сибирский государственный аэрокосмический университет
имени академика М. Ф. Решетнева, Россия, Красноярск

РИСКИ ПРИ РАБОТЕ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

Для любой организации наличие кадрового резерва – это безусловный плюс. Система кадрового резерва дает организации такие преимущества как своевременное обеспечение компетентными кадрами, снижение затрат на подбор персонала, дополнительную мотивацию сотрудников и пр. Но, в тоже время, система кадрового резерва предполагает некоторые риски. Если не учитывать эти риски при планировании мероприятий по работе с кадровым резервом, то это может привести к серьезным негативным последствиям.

Серьезные риски могут возникнуть на этапе планирования состава резерва и отборе кандидатов в резерв. Очень важно установить четкие критерии отбора в резерв и ограничить количество мест. Система отбора должна быть предельно понятной и прозрачной. Сотрудники должны понимать почему конкретный кандидат был зачислен или не зачислен в резерв. Иначе, это может дискредитировать саму программу кадрового резерва и стать демотивирующим фактором.

Зачастую, при утверждении кандидата, служба по персоналу или топ-менеджер полагаются на субъективную оценку руководителя, представившего кандидатуру. В итоге, решение о зачислении того или иного кандидата в резерв принимает один человек – непосредственный руководитель кандидата, а утверждение кандидата службой персонала или топ-менеджером становится формальностью. А ведь непосредственный руководитель далеко не всегда может провести всестороннюю оценку кандидата.

Кроме того, сотрудники, занимающие резервируемые должности, могут намеренно выдвигать неподходящие кандидатуры для того, чтобы обеспечить собственную «неприкосновенность». В этом случае, система кадрового резерва не выполнит своих функций и не оправдает затраты на работу с резервом. Для того, чтобы этого избежать, сотрудникам, занимающим резервируемые должности, необходимо четко разъяснить цели создания кадрового резерва.

Еще один серьезный риск связан с потерей подготовленных резервистов. У сотрудника, завершившего подготовку в резерве, возникает потребность в применении полученных знаний и навыков. Если он не найдет условий для самореализации в своей организации, то может уйти в другую. Тогда организация окажется в ситуации, когда ресурсы были потрачены в пустую, а следующий кандидат может не успеть пройти подготовку.

Подобная проблема может стать результатом неточного планирования или завышенных ожиданий резервистов. Иногда достаточно трудно спрогно-

зировать время завершения подготовки резервиста и время освобождения резервируемых должностей. Если у организации нет возможности выдвижения резервиста, успешно прошедшего подготовку в рамках резерва, то необходимо предусмотреть мероприятия по удержанию данного сотрудника в организации. Это может быть поручение более интересных и сложных задач, привлечение в проектах, надбавки к заработной плате, дополнительное соглашение к трудовому договору, обязующее проработать в организации до определенного срока и пр. Кроме того, сотрудники должны понимать, что зачисление в резерв не гарантирует им стремительной карьеры. В этом случае, сотрудники кадровой службы обязаны тщательно разъяснить им их обязанности и возможности.

Yu. I. Miruschenko, O. V. Evtikhov
Siberian State Aerospace University named after
academician M. F. Reshetnev, Krasnoyarsk, Russia

RISKS AT WORK WITH STAFF RESERVES

For any organization, availability of personnel reserve is a definite plus. The system gives the organization the personnel reserve the advantages of timely provision of competent personnel, reduce the cost of staffing, additional staff motivation, etc. But at the same time, the system of personnel reserve involves some risks. If you do not take into account these risks when planning for dealing with reserves, it can lead to serious negative consequences.

© Мирущенко Ю. И., Евтихов О. В., 2011

Е. О. Муравская, С. В. Сосид, К. Ю. Лобков
Сибирский государственный аэрокосмический университет
имени академика М. Ф. Решетнева, Россия, Красноярск

ВЛИЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ НА СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

Рассмотрены проблемы развития торговых сетей в крупных городах России. Проведен анализ ситуации в городе Красноярске, рассмотрена маркетинговая концепция 4 «р», приведено сравнение стоимости потребительской корзины в магазине «у дома» и супермаркете.

В крупных городах России, таких как Санкт-Петербург, Екатеринбург и др. существует так называемая «крупная проблема крупных городов». Связана она с некоторым разногласием: с ростом и развитием торговых городов