

## *СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В МЕТОДОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ*

*В. Мареніченко, к.н. з держ.  
упр., доцент Дніпровський державний аграрно-  
економічний університет*

Кадровий резерв формується зі спеціально відібраних співробітників організації для подальшого просування (найчастіше вертикальна, рідше – горизонтальна ротація).

Слід виділити кілька типів кадрового резерву:

1) В залежності від виду діяльності виділяють:

- резерв розвитку – фахівці та керівники, що готуються до роботи в рамках нового напрямку (диверсифікація виробництва, розробка нових товарів, послуг). Є два напрямки кар'єри – професійна або керівна;

- резерв функціонування – фахівці та керівники, яким слід гарантувати забезпечення ефективного функціонування організації. Напрямок – керівна кар'єра.

2) Кадровий резерв поділяють на внутрішній та зовнішній: Внутрішній резерв кадрів включає робітників організації та поділяється на:

- резерв управлінців (вертикальне, кар'єрне розташування) – формування із працівників, які здатні до вертикального просування в кар'єрі в організації;

- резерв оперативної групи – формування із працівників, які здатні в найближчий час зайняти керівну позицію;

- резерв стратегічної групи – формування із працівників, які потенційно спроможні до виконання керівних функцій;

- резерв ключових спеціалістів (горизонтальне проектування) – формування із працівників, що здатні проявити високий професіоналізм та унікальні знання, здатні до наставництва та ефективного просування горизонтально.

До зовнішнього кадрового резерву слід віднести випускників профільних навчальних закладів, які успішно пройшли практику в організаціях, кандидатів, які не прийшли за певних обставин на роботу в організацію на момент проведення переговорного процесу, враховується і база кандидатів, яка отримана в результаті моніторингу досягнень ключових спеціалістів в галузі.

Джерелом кадрового резерву на управлінські посади можуть бути позиції:

- керівників апаратів, дочірніх підприємств (установ);

- головних і провідних спеціалістів;

- фахівців, які мають необхідну освіту та позитивно зарекомендували себе у схожій діяльності;

- молодих фахівців, які успішно пройшли стажування.

Першим рівнем резерву кадрів є всі фахівці організації, наступним рівнем є заступники керівників різного рангу. Основним резервом є управлінці різних рангів.

Таким чином, до кадрового резерву слід відносити співробітників, які представляють собою ціннісний ресурс завдяки високому потенціалу, лояльності до організації, а також можливості у передачі досвіду, навичок та знань іншим працівникам. Кадровий резерв є «мотиваційним ядром» організації, основою її подальшого успішного розвитку.

Література:

1. Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування/ Я.Ф. Жовнірчик // Інвестиції практика та досвід. —2017. — №12. — С.102-107.