

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Прохорова С.А., Сафронова Ю.И. Кадровый резерв в инвестиционных компаниях // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – № 01 (январь). – АРТ 26-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>*

**РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

УДК 338

**Прохорова Светлана Александровна**

Студентка 4 курса факультета экономики и менеджмента

Направления подготовки «Менеджмент организации»

ССЭИРЭУ им. Г. В. Плеханова

[prohorovazapishiparol@gmail.com](mailto:prohorovazapishiparol@gmail.com)

**Сафронова Юлия Игоревна**

Студентка 4 курса факультета экономики и менеджмента

Направления подготовки «Управление инновациями и инвестициями»

ССЭИРЭУ им. Г. В. Плеханова

[julia-safronova-1996@yandex.ru](mailto:julia-safronova-1996@yandex.ru)

*Научный руководитель:* канд. эк. наук, доцент кафедры менеджмента

Нацыпаева Елена Анатольевна

г. Саратов, Саратовский социально – экономический институт (филиал) РЭУ

им. Г. В. Плеханова

[yurieva\\_elen@mail.ru](mailto:yurieva_elen@mail.ru)

**КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ В ИНВЕСТИЦИОННЫХ КОМПАНИЯХ**

*Аннотация:* Роль кадрового планирования возрастает в связи с развитием научно-технического прогресса, что обусловлено удлинением сроков подготовки специалистов, повышением доли квалифицированных

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

работников. Поэтому в инновационных компаниях кадровое планирование играет намного большую роль, чем в иных организациях.

*Ключевые слова:* инновации, кадровый резерв, инновационная деятельность, инновационные компании.

**Prohorova Svetlana Alexandrovna**

4-d year student, “Economics and Management”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

[prohorovazapishiparol@gmail.com](mailto:prohorovazapishiparol@gmail.com)

**Safronova Julia Igorevna**

4-d year student, “Innovation Business Management ”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

[julia-safronova-1996@yandex.ru](mailto:julia-safronova-1996@yandex.ru)

Scientific Supervisor: Natsypaeva Elena Anatolyevna,

Candidate of Economic Sciences, Docent, Saratov Branch of Plekhanov Russian

University of Economics, Saratov, Russia

[yurieva\\_elen@mail.ru](mailto:yurieva_elen@mail.ru)

## **RESERVE INVESTMENT COMPANIES**

*Abstract:* the Role of personnel planning increases in connection with development of scientific and technical progress, due to the lengthening of terms of preparation of specialists, increase of the share of skilled workers. Therefore, innovative companies, workforce planning plays a much greater role than in other organizations.

*Key words:* innovation, talent pool, innovative activity, innovative companies.

При возникновении проблем и ошибок в организации могут возникнуть сбои в связи с отсутствием необходимых работников в нужное время в нужном месте. Именно поэтому эффективность и успешность работы инновационных компаний зависит от правильного планирования и привлечения персонала.

При поиске персонала, перед компанией стоит выбор между поиском сотрудников во внешней или же во внутренней среде. Наименьшему сопротивлению подвержены внутренние кадровые резервы [1, с. 87-90]. При этом возникают вопросы о том, как использовать работников в соответствии со способностями, и содействовать развитию кадров для выполнения квалифицированных работ.

Для инновационных компаний подбор и подготовка резерва научных и инженерных кадров — одна из первоочередных задач, учитывающих такие факторы, как уход на пенсию, текучесть кадров, увольнения и расширение сферы деятельности компании.

Формирование кадрового резерва помогает:

1. Обеспечить непрерывность воспроизводства управленческих кадров высшего и среднего звена
2. Решить такие задачи, как оперативный набор персонала;
3. Управлять кадровым потенциалом компании;
4. Оценивать уровень развития и потенциала менеджеров;
5. Развивать сотрудников;
6. Изменить корпоративную культуру компании.

Существуют различные формы для подготовки резерва. Сотрудники резерва могут замещать руководителей во время болезней, командировок, в организациях могут существовать промежуточные должности, проходить стажировки и обучаться на курсах [2, с. 155].

Для того, чтобы эффективно подготовить специалистов кадрового резерва, необходимо четкое осознание того, что данный процесс требует как финансовых, так и трудовых затрат. Но прибегнув к созданию кадрового резерва, организация может достигнуть положительного эффекта за счет снижения времени на адаптацию сотрудников, прогнозирования потребности в персонале задолго до того, как возникнет острая необходимость в найме сотрудников, оценки качества и талантов персонала, сокращения сотрудников, не соответствовавших занимаемой должности и снижению рисков при заболевании ключевых сотрудников компании.

Создавая кадровый резерв, организация преследует следующие цели:

1. Достижение стратегических целей компании. Кадровый резерв позволяет снизить риски при замене ключевых управленческих позиций в организации.
2. Стабилизация и повышение финансового состояния компании. Высокая производительность труда позволяет организации добиваться наилучших результатов, обеспечивая бесперебойность работы, и снижение расходов.
3. Повышение готовности персонала к изменениям. Каждая организация сталкивается с изменениями, и для повышения готовности персонала к ним, производится дополнительное обучение специалистов смежных областей, расширение зон ответственности сотрудников, а также переориентация на иные сферы деятельности.

4. Обеспечение преемственности управления. Для того, чтобы обеспечить преемственность в управлении организацией, необходимо прибегнуть к длительной подготовке кандидатов, при которой исполнение обязанностей резервируемого работника осуществляются в его присутствии, а затем в случае отсутствия сотрудника.

5. Повышение мотивации. Возможность продвижения по карьерной лестнице является мотивирующим фактором для многих сотрудников. Кадровый резерв позволяет сделать данный процесс более предсказуемым и управляемым. Для того, чтобы добиться максимальной эффективности, необходимо быть прозрачными в вопросах назначений и перемещений сотрудников, чтобы они могли ставить перед собой цели и видеть пути их достижения.

Обучение сотрудников помогает развивать как и самих руководителей, так и компанию, повышать ее экономический рост. В связи с постоянными изменениями и инновациями, обучение смежным профессиям, переобучение и переориентация сотрудников должно присутствовать в каждой инновационной фирме. Разработчики должны быть ознакомлены и со смежными профессиями, так как инновации происходят на «стыке» научных отраслей.

Одной из основных форм подготовки научных кадров для инновационной компании является аспирантура и докторантура. Под аспирантурой понимают форму подготовки кандидатов наук в системе послевузовского образования со сроком обучения до 3 лет на очной форме, и 4 на заочной форме обучения. Докторантура представляет собой одну из форм подготовки научных кадров высшей квалификации — докторов наук со

сроком подготовки до трех лет. Обучение проводится только на очной форме [1, с. 62].

Кроме этого, формами подготовки научных кадров являются:

1. Стажировка — повышение квалификации работника путем получения практических навыков в других подразделениях организации, или за пределами компании;

2. Аттестация — проведение комплексной оценки квалификации, уровня знаний, профессиональных и личных качеств сотрудников, и выявление его способностей. Аттестация принимает во внимание такие показатели, как эффективность, качество труда, личный вклад в развитие наукоемких областей организации — участие в получение патентов, заявок, участие в научных конференциях.

3. Конкурсы — профессиональные соревнования работников инновационной организации для стимулирования повышения квалификации, выявления наилучших рабочих показателей: критериев самооценки сотрудников при проведении аттестаций, оценки качественного уровня компании по сравнению с конкурентами.

Но возникают ситуации, в которых подобрать сотрудников инновационных организаций из внутренней среды не представляется возможным. В таких случаях используют систему привлечения сотрудников со стороны (ПОРС), включающую в себя следующие этапы: определение внешних источников для привлечения рабочей силы, разработка систем связи (заключение контрактов с ВУЗами, организация практик для студентов, договора с рекрутинговыми и консультационными организациями).

В инновационных компаниях сформировать команду профессионалов, которая сможет совместно решать сложные творческие задачи, приобретает гораздо большую значимость. В первую очередь, при создании таких команд, необходимо наличие катализатора — человека или группы, которые будут инициаторами творческого процесса и смогут его стимулировать. Зачастую данную роль выполняют руководители компаний или менеджеры по инновациям. Кроме того, необходимо иметь когнитариат, или группу людей, обеспечивающих ключевой ресурс инноваций, то есть с одной стороны помогающих обрести стабильность процесса за счет своего опыта, умений и навыков, но, с другой стороны, гарантирующих высокое развитие компании за счет адаптивности, гибкости, активности и стремления к постоянному совершенствованию. К таким сотрудникам относят творческих личностей, которые способны генерировать новые идеи. Согласно исследованиям, в российских инновационных компаниях лишь 3% сотрудников являются генераторами идей, активными эрудитами являются 10% сотрудников, а ремесленники занимают 87%.

Кроме этого, в команду должны входить люди, не только иницирующие творческий процесс, но и продолжающие и обеспечивающие его, а именно: помощник, координатор, модератор (критик), контроллер, шлифовщик, а также исполнитель.

Таким образом, в инновационных компаниях должны быть представлены сотрудники, выполняющие следующие функции:

1. Катализаторы, которые иницируют и стимулируют инновационный процесс;
2. Шлифовщики и исполнители, которые развивают, оформляют и доводят идеи до степени интеллектуального продукта, а именно: выполняют

**Всероссийское СМИ**

**«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»**

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

работу по сбору необходимых знаний, их анализу, синтезу и дальнейшему проектированию.

3. Модераторы и контроллеры, выполняющие критику и контроль за идеями и интеллектуальным продуктом;

4. Координаторы, занимающиеся связью с горизонтальными подразделениями организации, а также связями с внешней средой;

5. Помощники, занимающиеся внутренней и внешней поддержкой протекающих проектов.

**Список использованной литературы:**

1) Соколова, О. Инновационный менеджмент / О. Соколова. - М.:КноРус, 2017. - 208 с.

2) Таке, Г. Монетизация инноваций. Как успешные компании создают продукт вокруг цены / Г. Таке. М.: Библос, 2017. - 278 с.

**Дата поступления в редакцию: 17.01.2018 г.**

**Опубликовано: 21.01.2018 г.**

**© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018**

**© Прохорова С.А., Сафронова Ю.И., 2018**