

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА: ФОРМЫ И МЕХАНИЗМЫ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ

*Д.Г.Мухамедова*

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедры  
«Психологии» Национального университета Узбекистана имени М.Улугбека,

*Д.С.Абдуллажанова*

PhD, преподаватель кафедры «Психологии» Национального университета  
Узбекистана им. М.Улугбека.

В мире существует множество причинных факторов, которые проявляют социально-психологические особенности личности на всех этапах развития общества, это проявляется в поведении, отношениях, мотивации, способностях, социальных, политических мотивах и так далее.

В ходе текущих реформ в новом Узбекистане была усилена правовая основа для формирования и использования человеческих ресурсов на различных должностях, в частности, подбора, назначения, избрания и отбора персонала на руководящие должности.

Известно, что персонал - это сила, которая напрямую влияет на развитие внешней среды, общества через межличностные отношения и составляет основу всех секторов экономики.

В социальной психологии «кадровый резерв» означает команду руководителей, специалистов, осуществляющих управленческую деятельность, отвечающих требованиям определенного уровня должности, прошедших целевую подготовку. Формирование человеческих ресурсов имеет правовую, организационную, психологическую основу. Следует отметить, что существует несколько трактовок понятия кадрового резерва.

Кадровый резерв – это целая система, в создании которой должна участвовать вся компания, иначе может возникнуть угроза «утечки ценных кадров».

Кадровый резерв – действительно мощный ресурс в руках думающего руководителя: за счет более легкой адаптации, оптимизации системы набора и обучения персонала, гарантированного замещения важных вакансий он позволяет достигать реальной экономии средств.

Несомненно, кадровый резерв компании определяет успешное развитие компании, на основе инновационного развития будущих руководителей, ее конкурентоспособность в новых экономических условиях. Наличие кадрового резерва является основополагающим фактором в стратегическом развитии современной организации.

В этой связи актуальны взгляды на подбор кадров, формирование государственного управления, организацию справедливого руководства в произведениях восточных мыслителей, государственных и общественных деятелей Амира Темура, Мирзо Улугбека, Алишера Навои.

В частности, в уставе Амира Темура говорится, что отбор лидеров среднего звена и их эффективное использование в правительстве следует только проверять, но целесообразно учитывать индивидуально-психологические особенности лидера, личную ориентацию, убеждения, потребности, мотивы, использовать эти методы для поощрения, продвижения или наказания лидеров [5].

Эти идеи также широко анализировались многими учеными. В том числе в работах В.В. Травина и В.А. Дятлова отмечено, что «резерв создается для осуществления целенаправленной и непрерывной подготовки руководителей, составляющих ядро организации», «резерв предусматривает обеспечение надежной преемственности при замещении руководящих должностей структурных подразделений предприятия, сведение к минимуму риска назначения на должность работника, не соответствующего предъявляемым к нему требованиям должности». Ю. Г.Одегов в качестве цели работы по управлению кадровым резервом рассматривает «относительно быстрое приращение профессионального опыта персонала» и «своевременное и стабильное поддержание требуемого профессионального опыта, кадрового

обеспечения организации подготовленными руководителями». С. В. Шекшня определяет цель планомерной работы с резервом руководителей как безболезненную смену поколений руководителей, сохранение традиций организации и привнесение свежих взглядов для успеха организации [2, с.31].

Зарубежные авторы, зачастую, рассматривают процесс организации кадрового резерва через управление карьерой. Так, М. Армстронг [1] определяет, что преемственность руководства осуществляется для того, чтобы «гарантировать, что у организации есть менеджеры, которые ей необходимы для удовлетворения ее будущих потребностей».

Фактически, основная цель использования института формирования человеческих ресурсов - устранить проблему кадровой нехватки в организациях, предотвратить возникновение искусственных пробелов.

Во-вторых, командная мотивация. Это увеличивает мотивацию сотрудника к профессиональному развитию, а также к продвижению по службе. Правильная организация формирования человеческих ресурсов важна для предотвращения проблемы текучести кадров в организациях.

В-третьих, повысить квалификацию персонала по работе с персоналом, организовать переподготовку, получить знания опытных специалистов, получить консультации и, конечно же, повысить доверие молодых специалистов.

В-четвертых, это проблема диагностики. Это включает в себя выявление сотрудников, которые склонны к открытию, открытию новых талантов и неадекватной самооценке.

В-пятых, вопрос экономии времени, затрачиваемого на переподготовку. Это включает время, необходимое для поиска нового сотрудника и его адаптации к управлению. В использовании человеческих ресурсов, включенных в резерв, есть возможность действовать, зная внутренние возможности организации, повышать производительность, сохранять эффективность труда.

В исследовании рассматриваются в качестве основных аспектов работы с человеческими ресурсами в организациях и формирования резерва:

- во-первых, организация человеческих ресурсов целенаправленная, планомерная, плановая;

- во-вторых, изучить потенциал персонала и приемной комиссии при подборе кадров на профессиональном уровне;

- в-третьих, реализация включения персонала в кадровый резерв через научный подход к карьерному росту и потенциалу, основанный на внутренних и внешних возможностях организации.

В результате у руководства будет четкое представление о возможностях сотрудника в организации. При этом работник, включенный в кадровый резерв, получит возможность повышения по службе или рекомендации на другую должность в зависимости от того, насколько она полезна для организации. Кроме того, кадровый резерв позволяет руководству повысить командную мотивацию организации, повысить мотивацию и интерес к работе сотрудников за счет использования специфических методов.

В то время как формирование кадрового резерва служит важной основой для продвижения кандидата, изучение пригодности персонала для профессии и должности требует использования различных методов в науке.

В науке существует понятие профессиограммы, которая представляет собой описание социально-экономических, производственных, технических, санитарно-гигиенических, психологических и других характеристик профессии. Это гармоничный набор индивидуальных знаний, навыков и умений, вытекающий из требований той или иной профессии.

Однако в сегодняшнюю эпоху глобального развития необходимо усиливать систему продвижения предложений, а не требований организации, учитывая индивидуальность каждого человека при создании, возникновении и полном использовании своего потенциала.

Естественно, что формирование кадрового резерва также имеет свои цели, критерии, требования, возможности и правила.

Многие исследования продвигают разные подходы к основным критериям формирования человеческих ресурсов. В частности, это определяется следующим:

- высшее профессиональное образование;
- иметь некоторый опыт управленческой деятельности;
- организационные, деловые и личные качества;
- мотивация к творческому подходу к инновационной деятельности;
- учет специфических качеств социально-психологической зрелости и, конечно же, готовности сотрудника к включению в штат. [М.В. Винченко].

Эффект включения кадрового резерва отражается в развитии ловкости, выносливости, ответственности, тестирования, принятия решений. Некомпетентный сотрудник, в свою очередь, ведет к снижению конкуренции между сотрудниками, повышенной незащищенности, а у сотрудника с психологической точки зрения приводит к стрессу, напряжению, угрызениям совести.

В заключение можно сказать, что кадровом резерве человек готовится к определенной должности в определенное время. Он развивает особые навыки и, конечно же, закрепляется за руководством. Выявив социально-психологические и эмоциональные характеристики персонала, можно будет определить их успешную работу в различных областях.

Кадровый резерв эффективно работает и является реальным инструментом только в том случае, если он включен в единую кадровую политику, начинает создаваться на этапе создания стратегии, и поддерживается полностью руководителями.

#### **Литература:**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. 8-е изд-е / под ред. С. К. Мордовина. СПб, 2004. С. 518.
2. Ассоров П.С., Картушина Е.Н. Формирование кадрового резерва компании как стратегическая задача. № 5 (051), 2013, С.31
3. Демешкин Г.В. Основные аспекты формирования кадрового резерва. "Экономика". 11 ноября, 2009 г. С. 132, 134
4. Карпунина Е. К., Картушина Е. Н. Из опыта применения инновационных методов в обучении студентов . Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2012. № 12.

5. Каримова В.М., Хайитов О.Э., Джалалова С.М. Психология управления. Учебное пособие. Для магистрантов высших учебных заведений. Проф. Под общей редакцией В.М. Каримовой. Т. : Издательство «Наука и Технологии», 2008. С. 11