



На рынке труда всегда наблюдалась проблема разного количества соискателей и вакансий, ведь спрос явно превышает предложения работодателей. В борьбе за квалифицированный персонал появился интерес к созданию кадрового резерва.

Обобщая все определения, кадровый резерв подразумевает группу специалистов, которые отвечают определённым требованиям, прошли отбор и должную подготовку. Источниками резерва таких кадров могут быть руководители небольших филиалов, ведущие или малые специалисты. Кадровый резерв нужен для того, чтобы снизить текучесть кадров на предприятии.

Разберём плюсы и минусы кадрового резерва, и всё ли так просто. Одним из главных плюсов является то, что кадровый резерв помогает сохранить ценные кадры в компании. При уходе сотрудника не будет возникать кризисная ситуация. Кадровый резерв помогает удержать и мотивировать талантливых специалистов. И также снижаются затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников.

Теперь перейдём к отрицательной стороне кадрового резерва. Может случиться такое, что руководитель будет негативно воспринимать претендентов на руководящие должности, расценивая их как своих конкурентов. Также может случиться такое, что будет попусту избыток резервистов и большинство специалистов уйдут, не дождавшись своей очереди. Держание резервистов в неведении также плохо скажется на их удержании. Более того, обещая одним топ-места в компании, другие, занимающие должности ниже могут категорично отнестись к этому. Стоит очень хорошо вести финансовый учёт, определяя приоритеты и учитывая особенности конкретной ситуации.

Я не могу сказать, что кадровый резерв — это лишь дополнительный груз, у него есть свои плоды. При равных рисках дело будет зависеть пути, который ближе компании. Лично мне кажется, кадровый резерв имеет хороший потенциал для развития компании, и при выборе формировать его или нет, я всё-таки решил бы на риск, дабы найти лучших специалистов.