

РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Калитаев А.Н., Тутарова В.Д., Тутаров Д.Д.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Магнитогорский
государственный технический университет им.Г.И.Носова»,*

г. Магнитогорск

Залогом успешного развития предприятия, является грамотное управление персоналом и формирование кадрового резерва. Этот вопрос является актуальным для всех предприятий, стремящихся занять лидирующие позиции в своей нише. Существующий способ обеспечить бесперебойное снабжение предприятия квалифицированными кадрами – сформировать кадровый резерв.

Цель формирования кадрового резерва:

- предотвратить возможность кризисной ситуации в случае ухода сотрудника, занимающего ключевую позицию;
- обеспечить предприятие резервом высококвалифицированных специалистов;
- удержать и мотивировать талантливых «лидеров-руководителей»;
- поддерживать позитивную репутацию работодателя;
- снизить затраты на подбор и адаптацию нового сотрудника.

Создание кадрового резерва необходимо для более качественного обеспечения компании подготовленными сотрудниками, готовыми в случае необходимости вести не только свой участок работы, но и другие – по смежным направлениям.

Целью данной работы является автоматизация работы отдела оценки и развития персонала по формированию кадрового резерва предприятия по результатам аттестации с применением современных информационных технологий, для снижения временных затрат на данных этапах.

Данная система выполняет следующие функции:

- добавление и редактирование данных о работниках;
- осуществление тестирования работников в соответствии с определенными методиками;
- формирование заключения по результатам пройденного тестирования, а так же информацию рекомендательного характера;
- проведение анализа на соответствие сотрудника требованиям кадрового резерва и формирование списков работников, подлежащих включению на резервируемые должности;
- осуществление мониторинга состояния резерва, а именно оценку общего уровня укомплектованности резерва, резерва по возрасту, образованию.

Внедрение информационной системы позволит собрать воедино большой объем данных, сократить время на обработку информации и по итогам работы по совокупным критериям формировать кадровый резерв, при этом значительно снизить риски компании при потере ключевых сотрудников или возникновении других непредвиденных обстоятельств.