



# **ФОРМИРОВАНИЕ И РАБОТА С РЕЗЕРВОМ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ**

**СЛУШАТЕЛЬ**

**Начальник управления**

**организационно-кадровой работы**

**комитета по сельскому хозяйству и продовольствию**

**Гомельского облисполкома**

**С.Н.Чудов**

**РУКОВОДИТЕЛЬ**

**Кандидат психологических наук, доцент**

**О.В.Агейко**

# Дипломная работа



**Объект исследования** - резерв руководящих  
кадров

**Предмет исследования** - формирование  
и работа с резервом  
руководящих кадров

# Дипломная работа



**Цель:** на основе теоретико-методологического анализа проблемы исследования разработать рекомендации по повышению эффективности технологий формирования и работы с резервом руководящих кадров в Гомельском облисполкоме.

# Задачи дипломной работы:



1. Проанализировать современные подходы к проблеме формирования и работы с резервом руководящих кадров;

2. Провести исследование технологий формирования и работы с резервом руководящих кадров в Гомельском облисполкоме;

3. Разработать рекомендации по повышению эффективности технологий формирования и работы с резервом руководящих кадров в Гомельском облисполкоме.



# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

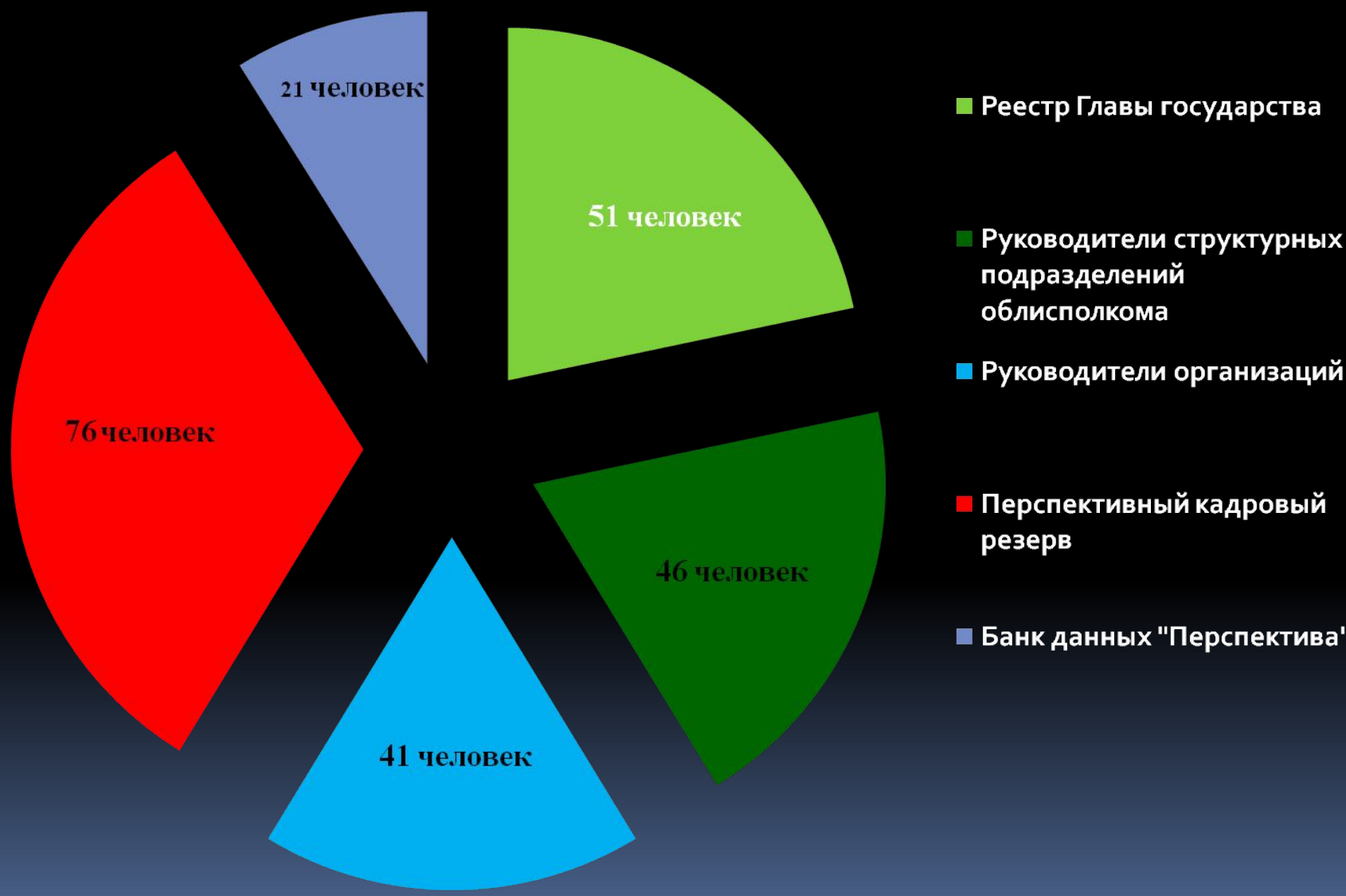




## ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В ГОМЕЛЬСКОМ ОБЛИСПОЛКОМЕ



# Виды резерва кадров Гомельского облисполкома:





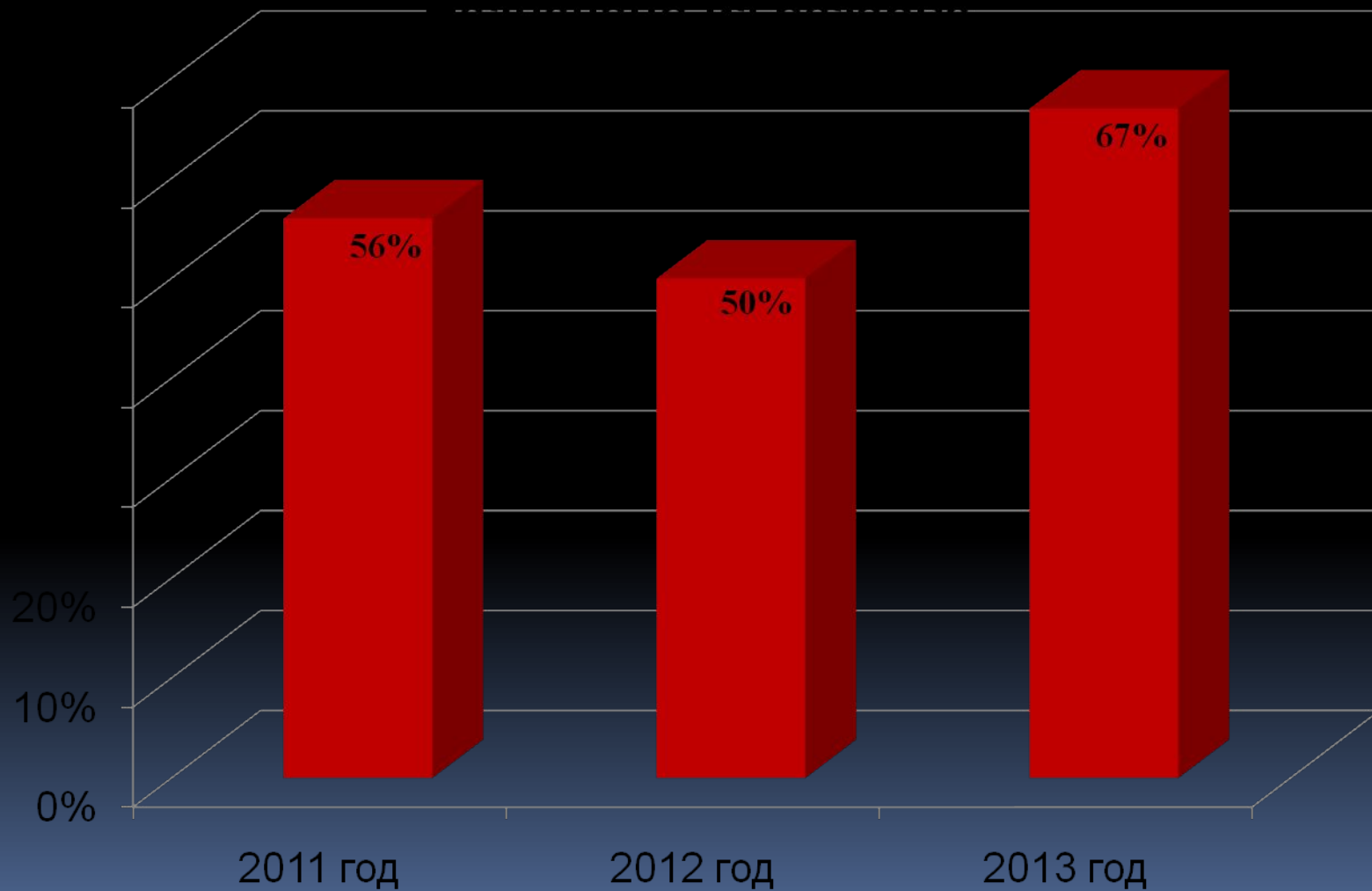
# Работа с резервом кадров:

- ▶ самообразование;
- ▶ учеба в системе повышения квалификации с отрывом и без отрыва от работы;
- ▶ стажировка;
- ▶ временное замещение отсутствующих руководителей;
- ▶ выезды в другие организации в целях изучения положительного опыта;
- ▶ участие в подготовке и проведении заседаний облисполкома, отраслевых коллегий, конференций, семинаров, совещаний и т.д.





# Эффективность использования резерва руководящих кадров в Гомельском облисполкоме





# ГЛАВА 3

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ И РАБОТЫ С РЕЗЕРВОМ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В ГОМЕЛЬСКОМ ОБЛИСПОЛКОМЕ

- ❖ формировать резерв руководящих кадров на конкурсной основе;
- ❖ провести обучение членов конкурсной комиссии по применению метода интервью при отборе кандидатов в резерв кадров;
- ❖ проводить День резервиста с участием лиц, состоящих в перспективном кадровом резерве;
- ❖ ежегодно анализировать работу с руководящими кадрами и их резервом (по установленной и внедренной форме).



**Спасибо за внимание!**

