

# **ТЕМА: ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

**1.Кадровый резерв в системе развития персонала**

**2.Планирование и организация работы с кадровым резервом.**



## ЭКСПЕРТНЫЙ ЛИСТ

Данный опрос проводится для формирования резерва управленческого персонала. Наиболее надежную оценку кандидату могут дать люди, работающие с ним непосредственно. Просим Вас выразить свое мнение о кандидате в резерв на руководящую должность.

Оцените человека, фамилия которого указана в столбце таблицы, по параметрам, указанным в строках таблицы. Для этого на пересечении столбца (ФИО кандидата) и строки соответствующего параметра поставьте оценку (от 1 до 7), которая, на Ваш взгляд, отражает степень выраженности данного параметра у этого кандидата.

(1 балл — данное качество практически отсутствует,

7 баллов - параметр максимально выражен)

ПАРАМЕТР \_\_\_\_\_



ПАРАМЕТР ИВАНОВ И.И.	БАЛЛ
1 Уровень профессиональной подготовки (обладает ли кандидат достаточными профессиональными знаниями и навыками в областях, специфичных для деятельности подразделения, в котором он работает?)	7
2. Уровень знания нормативных актов, регламентирующих деятельность подразделения (обладает ли кандидат достаточными знаниями нормативных актов, использует ли в работе опыт отечественных и зарубежных организаций?)	5



- 1. Уровень профессиональной подготовки (обладает ли кандидат достаточными профессиональными знаниями и навыками, специфичными для деятельности подразделения, в котором он работает?) 7
- 2. Уровень знания нормативных актов, регламентирующих деятельность подразделения (обладает ли кандидат достаточными знаниями нормативных актов, использует ли в работе опыт отечественных и зарубежных организаций?)
- 3. Знание способов решения профессиональных проблем (насколько кандидат хорошо ориентируется, к кому и по каким вопросам следует обращаться, где получить необходимую информацию, в чьей компетенции решение возникающих проблем?)



- 4. Умение работать с документами (насколько хорошо кандидат знает правила составления и оформления деловых бумаг, -3 ориентируется в том, какие документы следует готовить руководителю, какие поручать подчиненным?) -5
- 5. Умение работать с людьми (умеет ли кандидат четко и доходчиво пояснить задание, своевременно проконтролировать выполнение задания, ориентируется ли в деловых возможностях подчиненных или коллег?) -4
- 6. Способность к деловому общению (умеет ли кандидат выслушать и понять собеседника, достичь взаимопонимания -6 и убедительно высказать свои мысли в беседе, выступлении?)
- 7. Умение организовать эффективную работу группы (насколько хорошо кандидат умеет ставить цели работы, распределять задания, планировать деятельность группы?) - 7



- 8. Ответственность (насколько реалистична оценка кандидатом собственных возможностей? Всегда ли выполняет взятые на себя обязательства?) -2
- 9. Умение доводить дело до кош способен ли кандидат довести дело до конца без напоминаний, постоянного контроля со стороны руководства?) - 4
- 10. Умение ориентироваться в сложной ситуации (как ведет себя кандидат при возникновении непредвиденных, сложных ситуаций? Способен ли он правильно ориентироваться и принять решение?) - 7



□ В табл. приводятся требования, предъявляемые к должности руководителя подразделения организации, которые используются для выбора кандидатов, зачисляемых в резерв.

□ *Таблица 7.11*

□ **Требования, предъявляемые к должности**  
□ **руководителя подразделения**



Физические характеристики	<b>СУЩЕСТВЕННО</b> Здоровый. Способен работать много часов в интенсивном режиме
Навыки	<b>СУЩЕСТВЕННО</b> Умение рационально использовать время. Средняя степень знаний производственных процессов
Образование	<b>ЖЕЛАТЕЛЬНО</b> Высшее
Интеллект	<b>ЖЕЛАТЕЛЬНО</b> Выше среднего
Специальные знания	<b>СУЩЕСТВЕННО</b> Всесторонние знания по планированию деятельности. Знания по формированию и развитию коллектива. Умение эффективно вести переговоры <b>ЖЕЛАТЕЛЬНО</b> Знание закономерностей взаимодействия с людьми
Интересы	<b>ЖЕЛАТЕЛЬНО</b> Практический интерес к завершению начатого дела. Стремление к применению различных методов управления

