



Кадровый резерв
«ЛИДЕР»



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ «ЛИДЕР»

НИЯУ МИФИ 2016

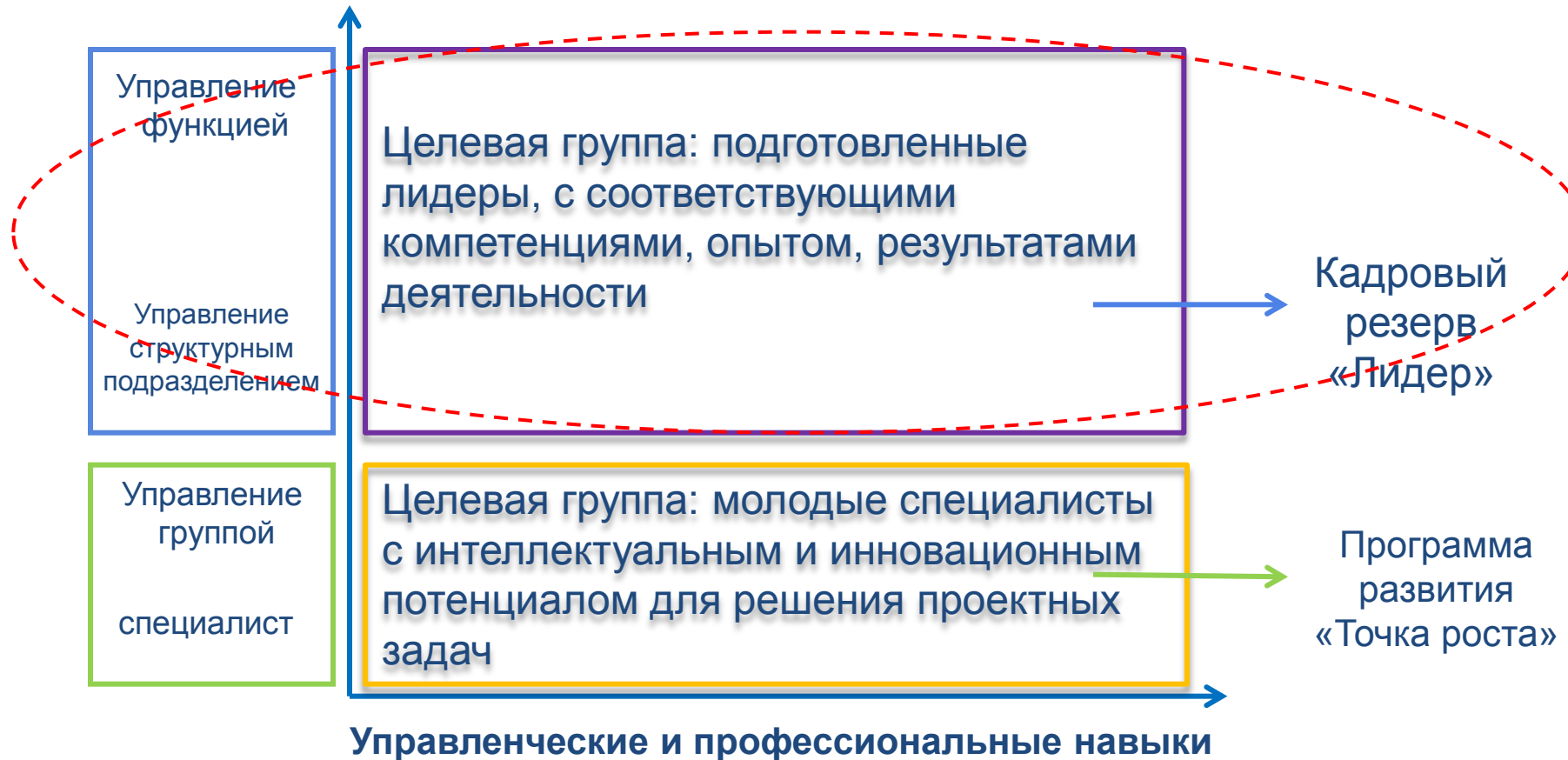


1. **Формирование Кадрового резерва «Лидер»;**
2. **Подход к формированию КР «Лидер»;**
3. **Критерии и принцип отбора кандидатов в КР «Лидер»;**
4. **Оценка в КР «Лидер». Матрица принятия решения;**
5. **Программа развития КР «Лидер».**

1. Формирование и совершенствование Кадрового резерва Университета



Категории должностей

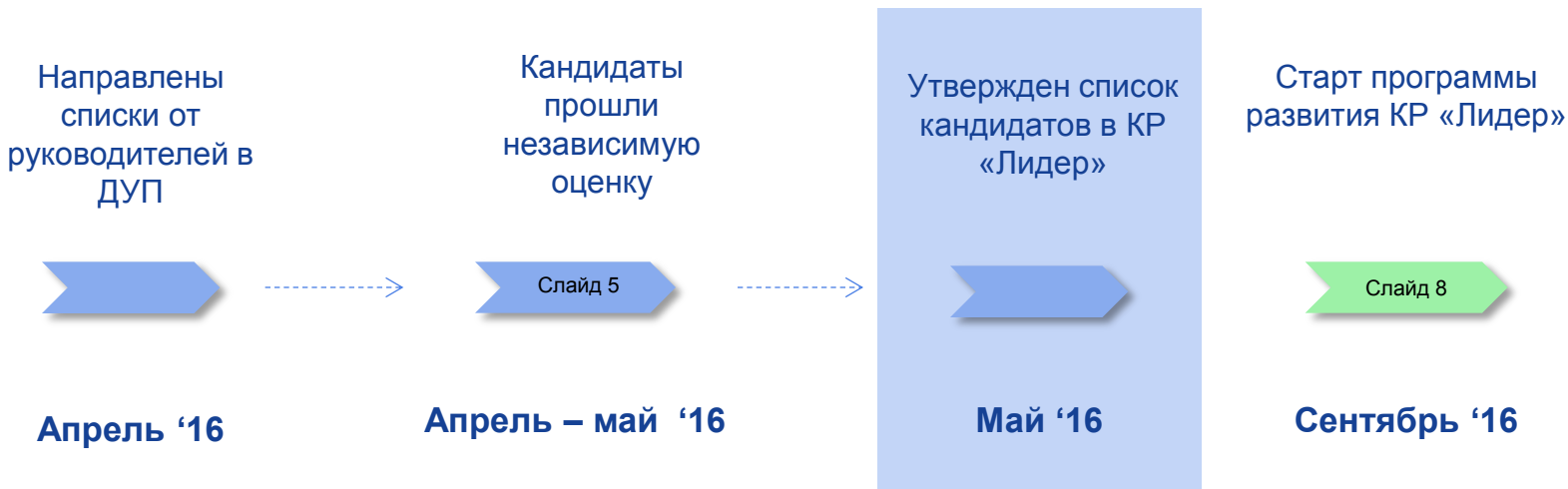


2. Этапы формирования Кадрового резерва



Цель Кадрового резерва «Лидер»: профессиональное развитие и карьерный рост.

Количество участников в программе: до 30 человек



3. Критерии и принцип отбора кандидатов в Кадровый Резерв



Критерии отбора резервистов :

- 1.Профессиональный опыт, достижения (оценивается руководителем);
- 2.Стаж работы от 5 лет в Университете и\или релевантных организациях (желательно);
- 3.Вербальные и невербальные способности;
- 4.Результаты оценки по компетенциям:
 - Инновационность;
 - Влияние;
 - Лидерство;
 - Ориентация на результат
5. Мотивация к развитию

5. Оценка в Кадровый резерв. Матрица принятия решения



3 области для анализа, 2 инструмента, 6 числовых параметров

Сотрудник	Соответствие компетенциям				Способности к работе с информацией	Оценка мотивации к развитию
	Индивидуальное интервью				Тест интеллекта	Индивидуальное интервью
	Инновационность	Ориентация на результат	Влияние	Лидерство	Анализ числовой и вербальной информации	Мотивация на развитие
Андреев	2	1,5	2+	1,5	1,5	2,5
Борисов	1,5	1,5	1-	1	2	1
Васина	1,5	1,5	1	0,5	1,5	0,5

Рекомендуется к зачислению в кадровый резерв*	Уровень компетенций выше среднего (средний балл 1,5 и выше)	Способности к работе с информацией выше среднего (1,5 и выше)	Мотивация к развитию выше среднего уровня (1,5 балла и выше)
Может быть зачислен	Средний уровень развития компетенций (средний балл от 1 до 1,5)	Средняя оценка способностей к анализу информации (1 или 1+)	Умеренно выраженная мотивация к развитию (оценка 1 или 1+)
Не рекомендуется к зачислению	Недостаточный уровень развития компетенций (средний балл ниже 1)	Низкая оценка способностей к анализу информации (ниже 1)	Слабо выраженная мотивация к развитию (оценка ниже 1)

* Для получения каждой рекомендации сотрудник должен удовлетворять всем трем условиям. В противном случае ему дается рекомендация более низкого уровня

6. Программа развития Кадрового резерва



Продолжительность программы 13 мес.

**Стартовая конференция
Сентябрь 2016**

ЦЕЛЬ:
сформировать единое понимание у всех резервистов о целях и этапах программы развития

**БИЗНЕС-ЗНАНИЯ И
БИЗНЕС-ПРАКТИКИ
Октябрь 2016 – февраль 2017**

ЦЕЛЬ: дать единый управленческий инструментарий в соответствии с международными стандартами

Финансы для руководителей

Стратегия в период изменений

Эффективное лидерство

Маркетинг в науке и образовании

**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА
Февраль 2017 – май 2017**

ЦЕЛЬ: развитие лидерских качеств руководителей и личной эффективности в управлении изменениями

Ответственность за результат

Управление изменениями

Управление вовлеченностью

**ПРОЕКТНАЯ РАБОТА
Сентябрь 2016 – сентябрь 2017**

ЦЕЛЬ: применение на практике полученных знаний по управлению изменениями

Разработка, внедрение и защита личного проекта по изменениям (трансформации) Университета

Заказчиком проекта является ректор и/или экспертный совет, утвержденный ректором. Ректор и/или экспертный совет также принимают результат проекта на защите

**Итоговая конференция
Октябрь 2017**

ЦЕЛЬ:

- Защита проектов резервистов перед ректором и экспертным советом университета,
- Итоговая оценка по компетенциям