



**Конкурсная программа по формированию молодежного
кадрового резерва предприятия
Молодежный кадровый резерв руководителей
«35 на 35».**

Лучшая кадровая технология в профессиональном развитии персонала



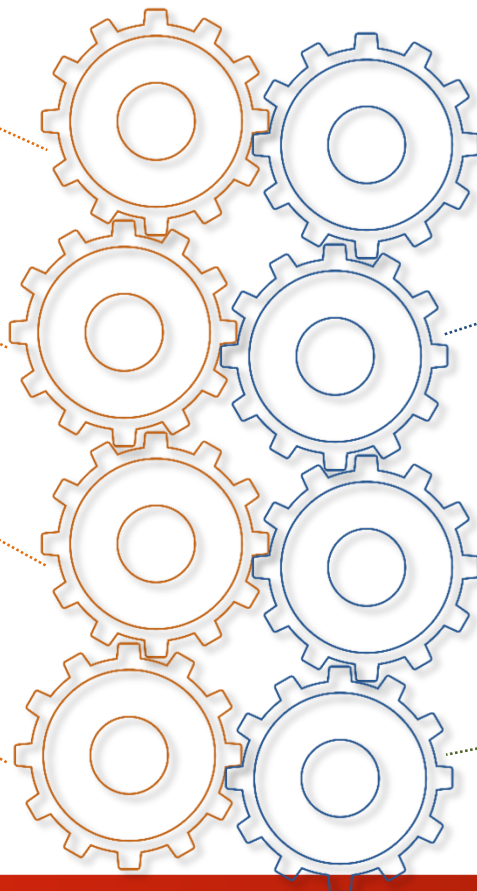
Задачи программы и их решения.

Необходима система оценки, которую можно будет использовать не только в конкурсе, но и при дальнейшей оценке динамики роста резервистов.

В рамках конкурса провести мероприятия, направленные на повышение уровня владения ключевыми управленческими компетенциями.

Предоставление молодым талантливым работникам возможности профессионального и карьерного развития после окончания конкурса.

Расширения карьерного фокуса участников конкурса в рамках предприятия.



Разработана система кластеров управленческих компетенций с учетом их эволюционного развития относительно уровней руководства.

Разработан и проведен тренинг «Эффективный молодой руководитель» на основании проведенной оценки участников конкурсной программы.

Разработаны индивидуальные карты оценки и индивидуальные планы развития для участников молодежного кадрового резерва руководителей.

Организация экскурсий в подразделения предприятия, активного взаимодействия специалистов разных подразделений в деловых играх и тренингах, возможности представления своих проектов и бизнес идей.

Модель управленческих компетенций состоит из семи кластеров, каждый из которых включает в себя несколько видов компетенций.

Каждый вид компетенций содержит описание индикаторов поведения, распределенных на четыре уровня.

Уровни каждой компетенции в модели управленческих компетенций описаны по мере убывания.

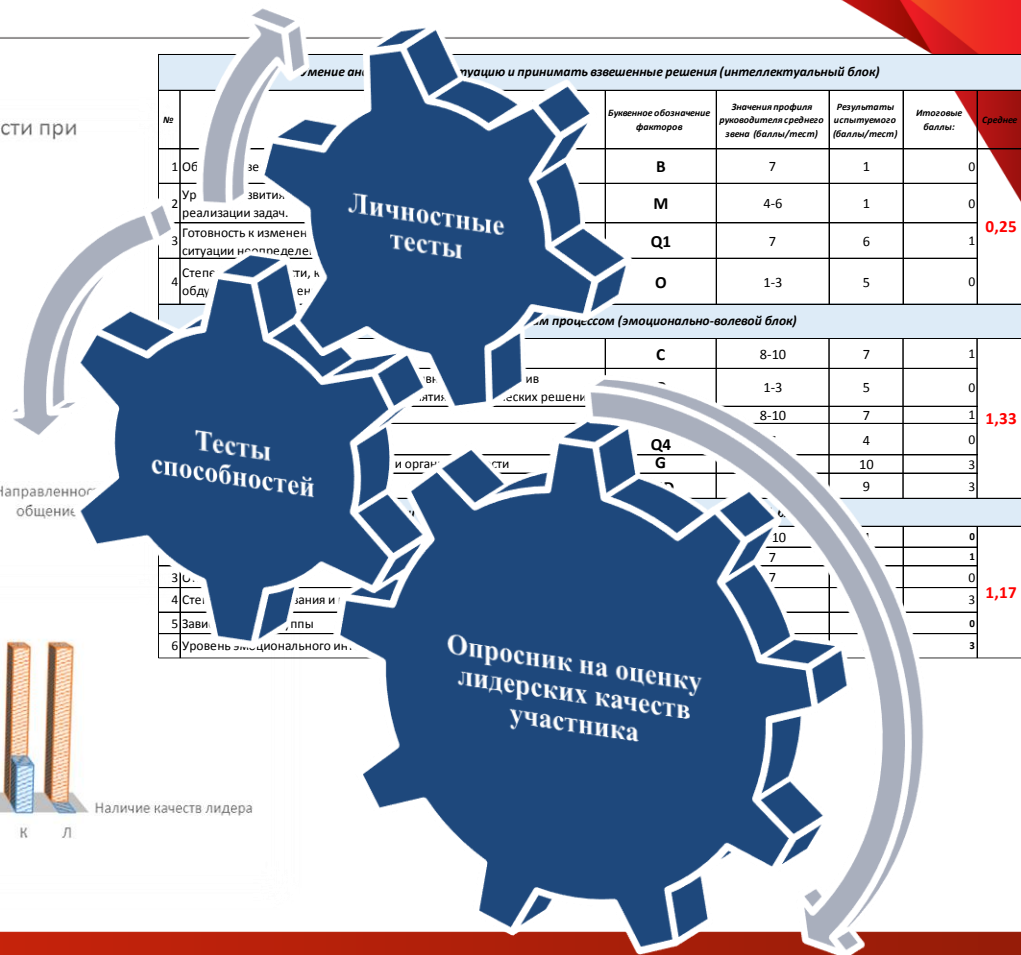
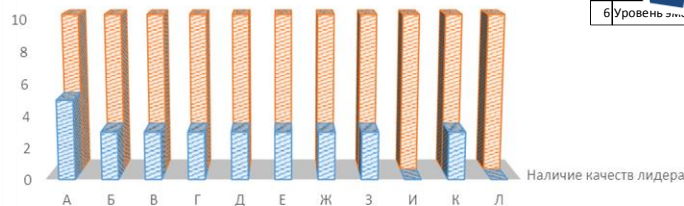
В процессе оценки каждый уровень определяет категорию развития компетенции и имеет свое балльное обоснование.

Кластеры управленческих компетенций	Компетенции		
Лидерство	Постановка целей	Управление группой	Принятие решений
Вовлеченность	Знание стратегии развития компании	Навыки командной работы	Знание стандартов и технологий
Управление собой	Уверенность в себе	Гибкость	Планирование
Компетенции	Анализ информации		Коммуникация
Ориентация на результат	Готовность к изменениям	Ориентированность при решении задачи	Настойчивость
Ответственность	Готовность брать обязательства	Соблюдение договоренностей	Решение проблем
Навыки коммуникации	Убеждение и аргументация	Стиль лидерского взаимодействия	Навыки предоставления обратной связи

Уровень	Балл	Описание	Комментарий
УРОВЕНЬ 4	3	Лидерский уровень развития компетенции	Сотрудник демонстрирует высокий (достаточный для эффективной работы руководителем среднего звена) уровень развития компетенции
УРОВЕНЬ 3	2	Высокий уровень развития компетенции	Сотрудник демонстрирует достаточно высокий (для эффективной работы линейным руководителем) уровень развития компетенции
УРОВЕНЬ 2	1	Зона формирующейся компетенции	Значительное количество поведения по компетенции соответствует необходимому уровню развития, однако есть резервы для роста
УРОВЕНЬ 1	0	Низкий уровень развития компетенции	Поведение сотрудника не соответствует компетенции, требует значительной коррекции или компенсации действиями коллег



Основная направленность личности при решении задач.



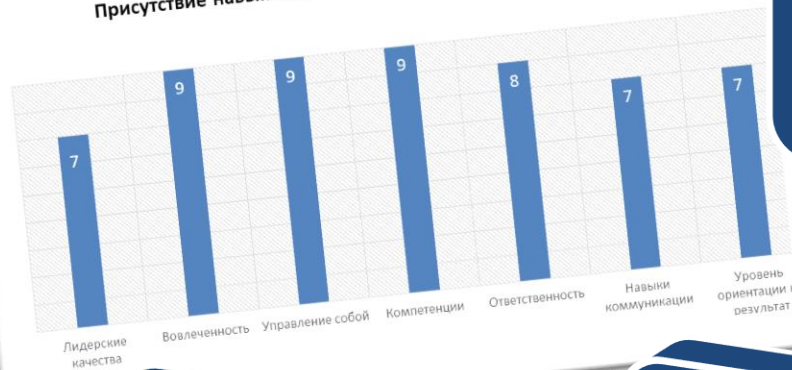


Решение бизнес-кейсов на принятие управленческих решений

Презентация участников

Бизнес-симуляция на выявление основных деловых качеств кандидатов «Строительство трубопровода»

Присутствие навыков по кластерам компетенций



Технология
PARLA (проблема,
решение,
результат,
практические
выводы)

Технология
CARE
(содержание
ситуации,
действия, роль,
эффект).

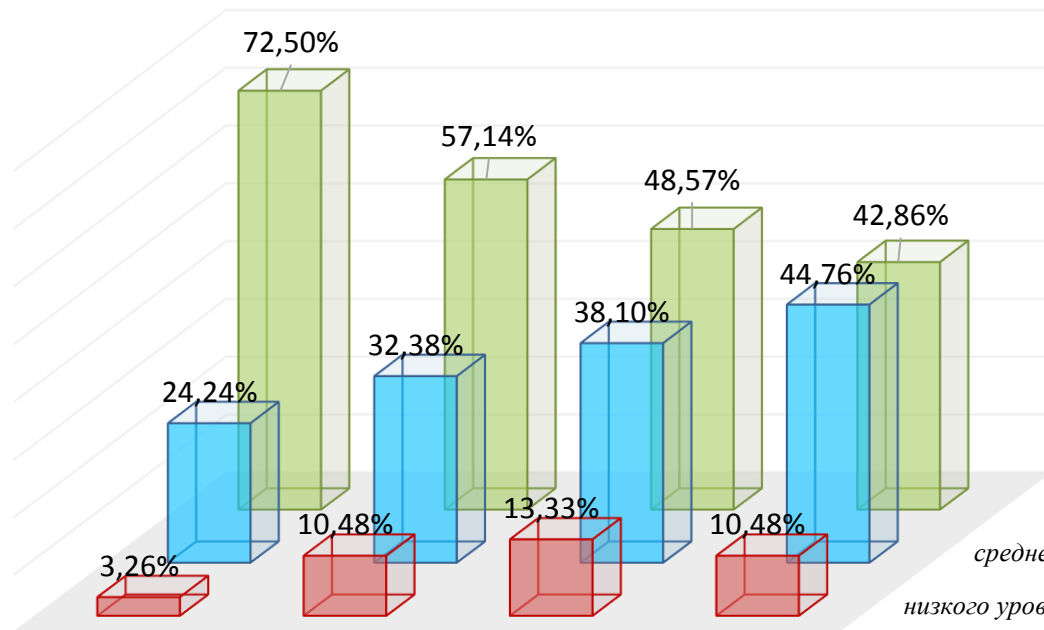
Технология
STAR (ситуация,
задача, действие,
результат)

компетенции





Проектные работы участников, направленные на развитие предприятия

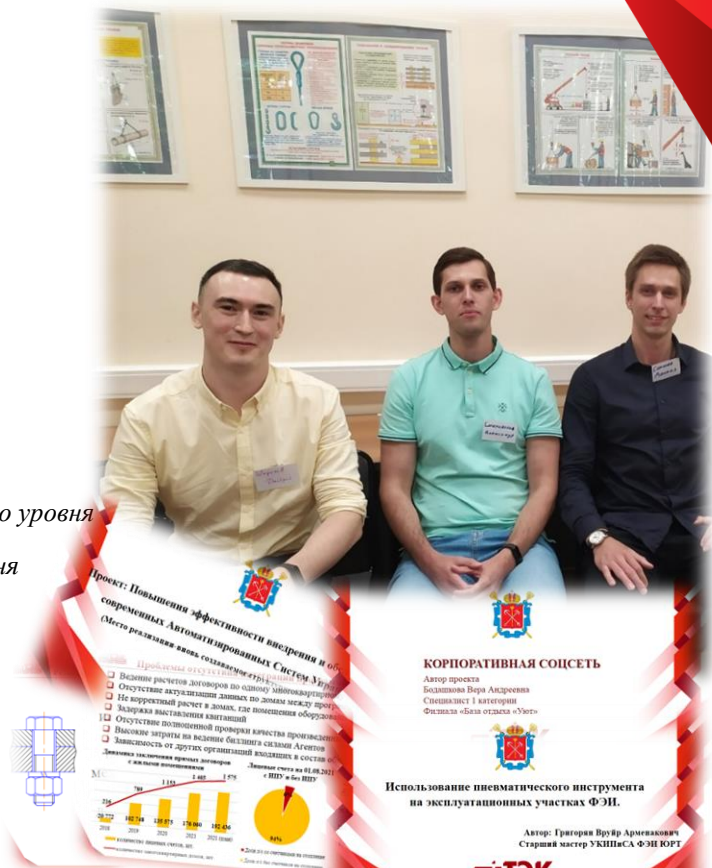


Актуальность
предложений для
предприятия

Возможность
реализации в
ближайший
период

Экономическая целесообразность

Качество
проработки
предложения для
его реализации





Спасибо за внимание!