



«ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ»

Подготовила: студентка ЗДНОМ-118
Панчук Виктория Романовна
Владимир, 2020г.

Оценка потенциала руководителя важна, так как она позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели рабочего места, установить его профессиональную пригодность и будущую служебную карьеру.



Потенциал личности реализуется постепенно. Существует одна его особенность: чем выше потенциал, тем меньше времени тратит специалист на реализацию поставленной задачи. Если уровень специалиста ниже, чем требуемые знания и умения для решения задачи, то специалист должен повышать свой потенциал с определенной скоростью роста, или он будет вынужден покинуть среду, в которой находится.

Оценка потенциальных руководителей наиболее актуально встает перед компаниями, сталкивающимися с широким кругом задач, таких как:

- Воспитание приемника руководителя, его найм и адаптация в компании;
- Слияния и поглощения;
- Внедрение лучших управленческих практик;
- Формирование Совета Директоров;
- Реструктуризация компании;
- Оценка управленческой деятельности команды руководителей;
- Формирование организационной структуры и тд.



По мнению Егоршина А.П. - **Оценка потенциала руководителя может быть определена с помощью совокупности методов:**

1. Самооценка качеств человека на основе анкетирования и интервьюирования.
2. Анализ профессиональных знаний и умений работников на основе методов программированного контроля деловых и ролевых игр, анализа конкретных ситуаций ("кейс-стади"). Активные методы позволяют определить знания и умения кандидатов и способность работать в группе.
3. Медицинское исследование состояния здоровья и работоспособности человека, которое выполняется в специальных диагностических центрах и определяет три реальных состояния человека (здоров, практически здоров, болен).
4. Психологическое тестирование с помощью тестов Кэттелла, Айзенка, Розенцвейга, Петровой, Ершова и Зворыкиной с формированием социально-психологического портрета личности человека.
5. Путем общения с непосредственным руководителем, кадровой службой и товарищами изучаемого человека с места, где он работал не менее одного года. Ценность этой информации будет зависеть от личности исследуемого и действий эксперта.

6. На основе изучения недостатков, увлечений и вредных привычек человека, которые обычно скрываются и могут быть выявлены с помощью неформальных методов (в неформальной обстановке, в компании, на отдыхе, когда изучаемый объект расслабляется и "спускает тормоза"). Эта информация может быть ценной, однако требует дополнительных затрат средств и времени, так как человек хитрый и с сильной психикой своих эмоций не выразит.

7. Интересные данные можно получить от родственников, друзей и соседей человека. К ним следует обратиться с просьбами: "Не могли бы Вы помочь нам с характеристикой Вашего сына, от этого будет зависеть его карьера".



Потенциал руководителя можно рассматривать как совокупность следующих характеристик:

- Ресурсы, необходимые для выполнения управленческой деятельности;
- Возможная скорость приобретения новых и наращивания имеющихся ресурсов;
- Возможная скорость восстановления возобновляемых ресурсов;
- Способность к реструктурированию ресурсов;
- Способность к мобилизации ресурсов на выполнение управленческой деятельности.



Многолетние исследования личностно-профессиональных особенностей руководителей позволили выделить комплекс показателей оценки потенциала личности руководителя, которые могут быть объединены в несколько блоков:

Первый блок составляют показатели, характеризующие объективный ресурс потенциального или реального управленца. Это *возраст и здоровье*, которые обеспечивают возможность реализации имеющегося потенциала, а также косвенно характеризуют возможности его наращивания и использования. Сюда же можно отнести блок показателей, характеризующих имеющийся у профессионала *профессиональный и управленческий опыт*.

Второй блок включает в себя комплекс мотивационных характеристик. Это энергетический блок, обеспечивающих как преодоление внешних ограничений, так и характеризующий внутреннюю силу личности в развитии и реализации своих потенциальных возможностей. Сюда могут быть включены: *общая мотивация достижения, профессиональная мотивация, собственно управленческая мотивация, интернальность и сила личности*.

Третий блок составляют характеристики задающие показатели возможностей наращивания ресурсов. В этот блок включаются: обучаемость, под которой понимается комплексная характеристика, отражающая склонность и способность человека наращивать свои знания, умения и навыки, а также социальная мобильность, выступающая условием, обеспечивающим открытость к расширению сферы социального взаимодействия и косвенно, показателем готовности к восприятию нового. В этот же блок включено и самопринятие. Динамика значений по этому показателю, как показывают исследования значимо связана со склонностью к самоизменениям и самосовершенствованию и, соответственно, с обучаемостью.

Четвертый блок составляют характеристики ориентаций руководителя в сфере организационно-заданных и собственных задач. Этот блок в определенной мере отражает как возможности личности к реализации на различных иерархических должностях системы управления, так и отчасти направленность личности руководителя. Сюда включаются три показателя: а) ориентация на собственную кровную идею, б) ориентация на безопасность и в) ориентация на поставленную извне организационную задачу. Последний показатель, кроме всего прочего, характеризует также и степень включенности человека в процесс профессиональной деятельности.

Пятый блок описывает характеристики отражающие модели поведения руководителя в организационных структурах, а также его способность к командному взаимодействию. Это лидерство и независимость, способность к подчинению, способность к командному взаимодействию, коммуникативная компетентность, предпочитаемая управленческая концепция и организационная дистанция.



Спасибо за внимание!

