Актуальность формирования управленческого резерва обусловлена необходимостью изменения требований к сотрудникам, к персоналу управления. Формирование управленческого резерва предполагает решение следующих задач: выявление сотрудников, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей; подготовка этих сотрудников к работе на руководящей должности; обеспечение замещения освободившейся должности; помощь новому руководителю в прохождении периода адаптации на этапе вхождения в должность.

Было проведено исследование, в котором приняли участие 60 человек. В результате исследования выявлено, что помимо общезначимых качеств, руководитель должен иметь способности, позволяющие ему решать специфические задачи того отдела, который он возглавляет. Начальник ОТК должен обладать техническим мышлением (очень высокий уровень имеют 43%, высокий и средний по 24%, низкий - 9% кандидатов); маркетинга - иметь склонность к риску (в небольшой мере она выявлена у 42% кандидатов в резерв, в средней у 42%, высокая - 8%). От кандидатов, претендующих на должность начальника управления кадров, требуется высокий уровень эмпатии. Обследование претендентов на эту должность показало следующие степени её выраженности: высокий уровень - у 8%, средний - у 62%, низкий - у 30%.

Данные нашего исследования позволяют сделать выводы о том, что формирование управленческого резерва происходит путём отбора высококвалифицированных сотрудников предприятия,
имеющих выраженный лидерский потенциал, готовых к занятию более высоких должностей, имеющих глубокие знания, необходимые для выполнения специфических функций подразделения.

Претендовать на руководящую должность может человек, который, с одной стороны, имеет определенные личные качества и способности, позволяющие решать специфические задачи той деятельности, которую требует должность, а с другой, - тот, кто хорошо ориентируется в работе предприятия, видит перспективы его развития, способен выполнить миссию предприятия.

**Литература:**

**Беляев С.А., МИУ, ф-м правоведения, 5-й курс**

**СИМИЛЯТИВНАЯ ПРОЕКЦИЯ, КАК МЕХАНИЗМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ ЛИЦ, СКЛОННЫХ К БРОДЯЖНИЧЕСТВУ**

*Научный руководитель: И.Т. Кавецкий, к. психол.н., доц.*

В работе представлена попытка эмпирического доказательства срабатывания симиллятивной (сходства) проекции в качестве защитного механизма.

Анализ литературы показал, что в качестве защиты симиллятивная проекция может использоваться только в отношении специфических характеристик, только при определенных условиях и только по отношению к особым людям [1,2]. В качестве «специфических характеристик», «определенных условий» и «особых людей» рассматриваются: «собственно бродяжничество», как антисоциальное поведение личности и неготовность бродяжничающих лиц к сотрудничеству с социальными органами и субъектами, которые могут и пытаются помощь бродягам в процессе ресоциализации.