# Негативная характеристика заместителя генерального директора по кадрам

### Пример негативной характеристики заместителя генерального директора по кадрам

В должности заместителя генерального директора по кадрам - с июля 2009 г.

Должностные полномочия заместителя директора исполняет непрофессионально, пассивно, систематически допуская грубые ошибки, за что имеет два неснятых дисциплинарных взыскания от генерального директора.

Кадровой работой предприятия руководит вяло. От работы по разработке новой кадровой политики предприятия самоустранился.

На протяжении двух лет не может добиться запланированного снижения показателей текучести персонала среди специалистов предприятия.

Подготовку проектов документов по планированию кадровой работы организует с нарушением установленных требований и завершает ее, как правило, несвоевременно. Вопросы формирования полноценного кадрового резерва решает без должного учета специфики деятельности предприятия. Представляемые на рассмотрение руководства предприятия решения по вопросам кадровой работы в большинстве случаев нуждаются в дополнительном обосновании.

Работу по прогнозированию перспективных потребностей предприятия в кадрах, по сути, не ведет. Изучению происходящих на предприятии социальных процессов достаточного внимания не уделяет.

Отчетность по кадровой работе предприятия за 2010 г. до сих пор не сформирована.

Соблюдение норм трудового законодательства в кадровой работе контролирует недостаточно эффективно. В проведении занятий с руководителями структурных подразделений не участвует. Работу по обновлению и совершенствованию системы кадровой документации, приведению ее в соответствие с актуальным законодательством пустил на самотек.

В нарушение положений Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ надлежащие условия для сохранности персональных данных работников предприятия не обеспечил. Прием работников и членов их семей по личным вопросам перепоручил подчиненным.

От консультирования генерального директора по вопросам кадровой работы систематически уклоняется.

Над совершенствованием личной профессиональной подготовки должным образом не работает. Овладевать новыми знаниями не стремится. Передовой опыт в области управления персоналом знает крайне слабо, в своей повседневной работе практически не применяет.

С исполнением должностных обязанностей на протяжении последнего полугодия справляется с большим трудом. В суть кадровой работы не вникает, постепенно утрачивая к ней профессиональный интерес. Внешне опрятен, аккуратен. В целом здоров.

При внезапных изменениях в деловой обстановке теряется, почти полностью утрачивая способность к эффективному руководству кадровой работой. Методами коммуникации и обработки деловой информации, в т.ч. документированной, владеет неудовлетворительно.

В отношениях с коллегами деловит, корректен, однако авторитетом у них не пользуется. Правила и нормы повседневной деловой этики и порядочности соблюдает. В совершении неблаговидных и недостойных поступков не замечен. Критику в свой адрес часто воспринимает с обидой, над устранением недостатков не работает.

Выводы:

1. Занимаемой должности не соответствует.

2. В связи с низкими профессиональными качествами и наличием двух неснятых дисциплинарных взысканий представляется целесообразным досрочно расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Источник - "Резюме, характеристики, рекомендации", "Налоговый вестник"

Сохраните в закладки наш сайт: [Порядокправа.рф](https://порядокправа.рф)

Прямая ссылка на документ: [https://порядокправа.рф/obrazecy/negativnaya\_xarakteristika\_zamestitelya\_generalnogo\_direktora\_po\_kadram.htm](https://порядокправа.рф/negativnaya_xarakteristika_zamestitelya_generalnogo_direktora_po_kadram.htm)