

В настоящее время перед руководством ряда компаний стоит задача по повышению конкурентоспособности и прибыльности компании. Одним из направлений решения этой задачи является повышение эффективности работы персонала. Для решения этой задачи многие организации начинают практиковать тренинги, но они только отчасти могут помочь в решении насущных проблем.

Индивидуальная психологическая оценка (ассесмент-центр) - метод оценки персонала, который основан на наблюдении специально обученных оценщиков (ассессоров) за поведением оцениваемых сотрудников непосредственно в рабочих ситуациях или при выполнении ими специальных заданий.

Состав процедур ассесмент-центров:

- Интервью с экспертом, в ходе которого идет сбор данных о знаниях и опыте сотрудника.
- Психологические, профессиональные и общие тесты.
- Краткая презентация участника перед экспертами и другими участниками.
- Деловая игра. Под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию.
- Биографическое анкетирование.
- Описание профессиональных достижений.
- Индивидуальный анализ конкретных ситуаций (бизнес-примеров). Участнику предлагается выбрать определенную стратегию и тактику действий в предложенной ситуации.
- Экспертное наблюдение, по результатам которого составляются рекомендации для каждого сотрудника.

Глубинное психологическое интервью - имеет две модификации: оценка, нацеленная на отбор, и оценка, нацеленная на развитие.

Ассесмент – отбор позволяет выявить наиболее подходящего кандидата для занятия вакантной должности в руководстве предприятия. При этом производится оценка психологических качеств кандидата и его способности успешно работать на данной позиции в конкретной организации. В зависимости от требований должности анализируются такие качества, как интеллект, изобретательность, эмоциональная

устойчивость, умение ладить с людьми, самоконтроль и др.

Ассесмент – развитие дает возможность узнать сильные и слабые стороны менеджера, выявить, с какими задачами он справляется лучше или хуже, прогнозировать его поведение в сложных ситуациях, определить, какой стиль руководства для него оптимален, степень его лояльности, возможности профессионального и карьерного роста и т.д.

Использование стандартных и нестандартных методов оценки позволяет выявить сотрудников с лидерским потенциалом, проявиться людям, незаметным в повседневной работе, но берущим руководство в свои руки в специфических ситуациях. На основании результатов ассесмент-центра выявляются не только имеющиеся у сотрудника навыки, но и его скрытые возможности, которые смогут сделать его работу более эффективной и продуктивной в компании. Результаты ассесмент-центра помогают решить, в какой области в дальнейшем проводить обучение сотрудников.