



Бывают случаи, когда руководство компании планировало поручить одному из своих директоров продвижение нового перспективного ресторана, но таким руководителем оказывается мягкая, без склонности стратегического мышления женщина, поэтому такие проекты можно похоронить сразу.

Также, бывают случаи, когда директор одной фирмы окружил себя вице-президентами из числа своих родственников, но ассесмент выявил, что некоторые из них не обладают качествами лидера, а некоторые менеджеры часто используют слабости своих руководителей для достижения личных целей. Такие отношения затягиваются конфликтами. Это и оказалось причиной затяжных конфликтов.

Цель ассесментов - выявить недостатки топ-менеджеров. В практических заданиях показывается, что многие руководители выполняют письменные задания, излагая собственные мысли, с низким результатом.

Те люди, которые тестируются, не всегда могут выложить свои идеи в практическую область. Допустим это финансовые директора, они подготовленные российскими вузами, конечно, эти люди умеют решать сложные задачи по финансовому анализу, но уж никак не находят выхода из простых рабочих ситуаций.

Иногда человека просят рассчитать список, основываясь на нескольких цифрах, результат деятельности предприятия, то есть прибыль. Часто бывает, что человек неверно трактует понятие, и к сожалению не может сделать это правильно.

Ситуации при выборе топ-менеджера

Автор: Administrator

24.08.2013 23:45 - Обновлено 21.04.2015 10:20

Когда Вы оцениваете человека, нужно действовать быстро, потому что люди теряют контроль над собой, в результате открывает свое истинное лицо. Для предприятия хорошо открыть другого человека, ведь видно кого Вы берете на работу. То, что ассесмент связан с эмоциональным напряжением - это правда. Люди бизнеса знают, что любой бизнес – это стресс, а топ-менеджеры должны уметь с этим справляться.

Чаще всего, после проведения ассесмента, на плечи директора компании ложится ответственность за использование данных кандидатов. Руководитель не сообщает испытуемым о результатах оценки, он больше предпочтет сделать самостоятельные выводы и принять собственные решения.

Если так делает руководитель, то развивается чувство неудовлетворенности у сотрудников, и после этого они относятся к ассесменту с недоверием. Лучше проводить беседу по итогам ассесмента с каждым из участников отдельно, и только после этого сообщать ему результаты оценки.