

ОЦЕНКА КАДРОВ.РУ

20 октября 2019

Психологические приёмы в менеджменте

Формирование каждого производственного коллектива сегодня включает оценку деятельности сотрудников. Выявляются их личностные и деловые черты, анализируется, сколько помогают они человеку в решении производственных задач.

Профессиональный менеджмент использует анкетные данные, анализирует поведение и речь при собеседовании, проводит для сотрудников экзамены и конкурсы, тестирование и психологические тренинги. И здесь важно иметь простые в использовании, но точно отражающие качество работы сотрудника методы оценки. Как пример – используется рядом компаний профиль сотрудника. Фиксируют в нём как общие черты поведения, так и решения, креативные ходы, которые применил специалист для достижения поставленных руководством компании целей. Люди, способные работать лишь по указке сверху выделяются в отдельные подгруппы и направляются на те участки, где ценится лишь исполнительность и пунктуальность.

Ценно для руководства наблюдать поведение специалиста в обычных рабочих ситуациях, когда не ожидает он наблюдения и рецензии своего труда. Оценить свой персонал и получить полную его профессионально-психологическую картину крайне важно руководителям, стремящимся чтобы:

в компании трудились лишь профессионала;

каждую должность занимал эффективно работающий специалист;

компания поднялась на более высокий уровень.

Сводные данные профилей сотрудников компании сыграют тут неоценимую роль. Удастся получить максимально мотивированный на результат персонал.

Ссылка на статью: [Психологические приёмы в менеджменте](#)