

Когда проводят собеседование для топ-менеджера, иногда устраивают деловые и ролевые игры и тесты. Они нужны для того, что бы вычислить у кандидата некоторые личные качества: стратегическое и аналитическое мышление, коммуникабельность. Стандартным требованием является проявление лидерских качеств, уровень интеллекта, креативность, тактическое мышление. Это понадобится, чтобы мотивировать персонал, решать конфликтные ситуации, планировать и т.д. Дальше, по этим данным, которые были получены в ходе деловых и ролевых игр, тестов и интервью, делается вывод о соответствии профиля данного специалиста стандартному. В случае, если результаты будут отличаться, это заставит задуматься над тем, насколько он соответствует занимаемой должности.

В отчете, предоставленном руководству, содержится информация по результатам оценки каждого участника и выводы об уровне менеджмента в компании. В нем даются рекомендации развития способностей руководителя.

Много специалистов считают, чтобы мнение представителей не повлияло на результат оценки топ-менеджера. Некоторые из них считают, что человек наоборот должен побыстрее влиться в команду. Именно поэтому сотрудникам компании необходимо участвовать в процессе оценки.

Такие проверки чаще всего проходят на индивидуальной основе. Кандидат сидит в изолированной комнате и выполняет какие-либо письменные или устные задания. Такая процедура для топ-менеджеров может занять три-четыре часа.

Очень оцениваются практические знания и навыки руководителя с помощью конкретных вопросов о предыдущей работе, ну или же, по итогам решения задач из бизнеса. Приведем один пример. Если кандидат претендует на должность руководителя розничной сети регионов, то ему выдается задание, которое он должен сделать за полчаса, имея начальные данные, придумать план развития региональной сети. Конечно же, никто не требует от Вас огромной информации и до совершенства продуманный график или точное число финансов. Нет, это будет лишь набросок реальных действий, который даст отличное представление об общем уровне знаний претендента. Если это группа руководителя и нужно выбрать финансового директора, то в этом случае есть набор учебных заданий базового уровня, предназначен именно для них. Не нужно забывать о беседе с людьми, давшими кандидату рекомендации, ведь это тоже важно.