

КАК ПРОВЕРИТЬ ИНТЕЛЛЕКТ У КОЗЕРОГА

07.10.2009

<http://www.e-personal.ru>, Ирина ТАРАН, руководитель направления кадрового консалтинга КГ "СЭТ"

12 августа, 2006

Наталья НИКИФОРОВА Недавно генеральный директор нашего торгового дома попросил меня провести IQ-тестирование всех руководителей, выяснить их знаки Зодиака и подготовить астрологический портрет каждого. Сделать это не проблема. Волнует другое: к каким выводам придет шеф по итогам моих исследований? Вдруг окажется, что менеджеры умнее его? Или их знаки несовместимы? Вот и думаю: может скорректировать результаты, чтобы никто не пострадал? Инна Жукова, менеджер по кадрам.

Инна, я бы не советовала вам править информацию. Вы ведь не знаете, для чего она понадобилась руководителю. А раз вы не в курсе цели исследования, то есть опасность скорректировать результаты не в том направлении. Кроме того, если босс вдруг заметит вашу "правку" (например, астрология - его хобби, и он знает о ней больше, чем вы), то он усомнится в вашей лояльности.

Сделайте то, о чем просит шеф, но в то же время попробуйте корректно проинформировать о недостатках такого тестирования. Думаю, вам не составит труда найти информацию, в которой будет (абсолютно справедливо) написано, что IQ-тесты не всегда отражают действительность. Оценка по знаку Зодиака - тем более неадекватна. Любой профессиональный астролог скажет, что для составления астрологического портрета человека нужно знать дату, место, точное время его рождения, время рождения его родителей и еще массу других подробностей.

Вы уверены, что ваш директор хочет, чтобы вы действительно занялись сбором этих данных? Нет? Тогда постарайтесь выяснить, что он действительно желает получить "на выходе". Вероятно, вы сможете предложить ему другие методики.

К примеру, если он хочет узнать подробнее о личностных особенностях работника, его управленческом потенциале можно применить методику Майерс-Бриггс (МВТИ). Если ему важно знать структуру интеллекта членов его команды - можно использовать тест Амтхауэра. В HR-практике существует масса методик, позволяющих оценить работников с разных сторон.

Кроме тестовых методик есть инструмент, позволяющий отслеживать способы взаимодействия членов команды, управленческие навыки, способы решения задач, поведение в условиях ограничения ресурсов и т.д. Это методика называется "Ассесмент-центр", она разрабатывается индивидуально для каждой компании.

И еще очень важный момент: обратите внимание на то, что серьезную работу по оценке топов вам поручают сделать вслепую. Подумайте, насколько вам самой доверяет генеральный директор?

12-08-2006 Элитный персонал №32(469)