

Одна из основных задач любого менеджера состоит в том, чтобы в полной мере задействовать в работе весь потенциал своих сотрудников. При разработке правильной системы мотивации сотрудников, происходит повышение продуктивности и, как следствие, прибыльности деятельности компании.

Вопрос: «Как добиться от подчиненных большей отдачи?», рано или поздно, возникает у каждого руководителя, заинтересованного в развитии бизнеса.

Несомненно, одним из основных стимулов для большинства сотрудников является высокий и стабильный доход. При этом, было бы серьезной ошибкой, не учитывать такие важные стимуляторы, как эмоциональная атмосфера в компании, возможность повышения по карьерной лестнице, социальная защищенность, повышение квалификации за счет компании.

И это только основные критерии мотивации, на самом деле их гораздо больше. Наиболее простые приемы мотивации- это разработанная система поощрений и наказаний, похвала и обоснованная критика, конкуренция между сотрудниками, за право быть лучшим. Только комплексная **система мотивации** с обязательным учетом эмоциональной и материальной составляющей позволит добиться от сотрудников полной самоотдачи на работе, максимальной эффективности и продуктивности.

Ну что ж, допустим, Вы уже знаете каким образом замотивировать своих сотрудников и успешно справляетесь с этой задачей.

Тогда возникает следующий вопрос- каким образом оценить эффективность работы персонала? На данный момент самая эффективная модель-оценка персонала методом собеседования и тестирования и технологии ассесмент-центра.

Ассесмент-центр – специально организованная процедура оценки деловых качеств работников, включающая в себя различные методы (**деловые игры**, тесты, интервью), дополняющие друг друга. Центр оценки позволяет определить также наличие лидерских характеристик его участников, их навыков взаимодействия в команде, умение оперативно действовать в нестандартных ситуациях.

Преимущества данной технологии, в том, что в сравнении с другими [методами оценки ассесмент-центр](#) [позволяет наиболее точно спрогнозировать успешность сотрудника и его будущей деятельности, опираясь на наблюдения, полученные в ходе оценки.](#)

[В результате, мы получаем данные по параметрам: эффективность деятельности](#)

сотрудника, особенности его поведения, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, личностные особенности.

Проводить оценку персонала можно как с помощью внешних специалистов, так и собственными силами компании. Этому можно обучиться на специальных тренингах. Использовать полученные навыки Вы можете: при подборе, обучении, выявлении потенциала дальнейшего развития персонала, продвижению сотрудников и
Оценка персонала, предоставит руководителю именно ту информацию, которая поможет ему принять стратегически верное решение и сформировать именно ту команду, которая приведет его к успеху.

—