

Бизнес-симуляция как метод оценки и развития персонала

Почему бизнес-симуляции не только увлекательны, но и эффективны?

Бизнес-симуляция, по справедливым замечаниям многих практиков управления, - один из самых результативных и увлекательных методов оценки и развития персонала. Увлекательность и эффективность достигаются, поскольку в процессе реализации бизнес-симуляции участникам представляется возможность в игровой форме смоделировать реальные условия бизнеса, пройти полный цикл сложных ситуаций, от зарождения бизнес-проблемы до ее решения. Формат бизнес-симуляции позволяет на практике отработать все возможности ее применения в условиях, максимально точно отражающих реальность бизнеса со всеми его проблемами и возможностями.

Бизнес-симуляция (*моделирующая игра, business simulation*) как современная технология оценки и развития персонала основана на моделировании реальных бизнес-процессов, причем максимально приближенных к условиям конкретной Компании, и за счет этого позволяющая участникам в искусственных условиях приобрести опыт решения сложных управленческих задач.

Почему бизнес-симуляции позволяют «убить двух зайцев»?

Таким образом, можно выделить две **основные цели использования бизнес-симуляций** в Компаниях: *это оценка и развитие персонала.*

Оценка персонала. С помощью бизнес-симуляции можно получить точную оценку уровня развития менеджерских навыков сотрудника, его умения анализировать ситуацию, расставлять приоритеты в задачах, выстраивать эффективное взаимодействие с другими участниками бизнес-процессов и принимать взвешенные, экономически выгодные решения.

Если говорить об ассесмент-центре, как основном методе оценки персонала организации, то бизнес-симуляция занимает его основную часть. За отведенное время сотрудникам необходимо решить различные по уровню сложности и масштабности проблемы и задачи в «новой» Компании, начиная от планирования стратегии развития бизнеса и заканчивая разговором с «трудным» подчиненным. Каждое из упражнений бизнес-симуляции направлено на оценку одной или нескольких компетенций (например, способности принимать самостоятельные взвешенные решения, умения организовывать работу исполнителей, навыков влияния и убеждения и т.д.)

В ходе бизнес-симуляции обычно используются следующие типы упражнений:

- ❖ индивидуальные задания;
- ❖ ролевые игры;
- ❖ командные упражнения (например, групповые дискуссии).

Развитие персонала. Бизнес-симуляция представляет собой уникальный тренажер для развития управленческих качеств и бизнес-мышления сотрудников. Максимальная

приближенность содержания моделирующей игры к реальным условиям и бизнес-процессам Компании, позволяет ее участникам в учебном формате потренироваться в решении сложных управленческих задач, организации эффективного межфункционального взаимодействия и научиться принимать обоснованные менеджерские решения.

А чем же бизнес-симуляция эффективнее обычного тренинга навыков?

Ключевое отличие бизнес-симуляции от тренинга в том, что она дает возможность выйти за рамки понимания узкой функции своей должности и увидеть бизнес целиком. Бизнес-симуляция развивает **целостное понимание бизнеса**, даёт так называемый **«helicopter view»** (англ., «взгляд сверху»). Такое изменение точки зрения влияет на осознание сотрудником своей роли в организации, обуславливает принятие им решений, совпадающих по целям с интересами бизнеса, и, в итоге, значительно повышает его эффективность.

Преимущества метода:

- ❖ возможность быстрого «погружения» в бизнес-ситуацию и понимания бизнес-процессов;
- ❖ в ходе игры участники учатся управлять как тактическими, так и стратегическими целями;
- ❖ возможность получить опыт принятия решений из разных позиций, увидеть процесс с разных точек зрения;
- ❖ возможность системного анализа ситуации, развитие умения видеть и учитывать не одну причинно-следственную связь, а систему взаимосвязанных факторов, влияющих на результат;
- ❖ высокая степень свободы в развитии ситуации требует от участников комплексного использования знаний и навыков, умения быть гибкими в выборе инструментов и подходов к решению;
- ❖ постоянный мониторинг деятельности и схема игры «Решение — Результат — Анализ — Новое решение» позволяет демонстрировать эффект и результат возможных решений в кратчайшие сроки;
- ❖ командная работа и соревновательный момент обеспечивают высокую эмоциональную включенность всех участников, способствуют выработке общего командного языка, обеспечивают обмен лучшими практиками.

Что же в результате дает применение данной технологии в оценке и развитии персонала?

В процессе бизнес-симуляции участники приобретают теоретические и отрабатывают практические навыки, необходимые им для работы в компании. Эмоциональная составляющая игры обеспечивает вовлеченность всех участников, заставляет их анализировать, делать самостоятельные выводы, самостоятельно приходиться к решениям, которые заложены в стратегию бизнес-игры в соответствии с ожиданиями заказчика. Бизнес-симуляция в качестве метода оценки персонала позволяет руководителям взглянуть на сотрудников со стороны, способствует проявлению потенциала людей,

помогает выявить лидеров в коллективах и проектных группах. Помимо этого в азартной и раскрепощенной обстановке происходит обмен лучшими практиками работы и сближение коллектива.

Таким образом, **бизнес-симуляция** может являться не только обучающим и командообразующим мероприятием, но и мощным инструментом в формировании **кадрового резерва**.