

БАСКЕТ-МЕТОД

Выполнила Халтурина Мария

Упб-2601-01-00

ПЛАН

- ▣ Понятие
- ▣ Цели применения метода
- ▣ Преимущества баскет-метода
- ▣ Недостатки баскет-метода
- ▣ Процедура баскет-метода
- ▣ Методика применения баскет - метода

ПОНЯТИЕ

- ▣ Баскет-метод, он же in-basket test, — метод оценки и обучения на основе имитации ситуаций, которые часто встречаются в рабочей практике.
- ▣ С помощью него определяют, способен ли человек работать с большим количеством информации, принимать верные решения в нестандартных ситуациях.

Специалиста намеренно ставят в ситуацию, которая в психологии называется «ситуация напряженной потребности». Он не может подвести других на подсознательном уровне, поэтому за короткий отрезок времени пытается решить поставленную перед ним задачу.

Во время такого обучения, сотрудник:

- проводит самоанализ;
- оценивает чужой опыт;
- учится с уважением относиться к чужому мнению;
- учится отстаивать свои решения.

Цели применения метода

- сфокусировать внимание на сути проблемы;
- приобрести новые знания и представления в процессе обмена идеями;
- включить всех в работу;
- снять напряжение, установить рабочие взаимоотношения, создать атмосферу взаимодействия;
- создать фундамент для последующих занятий, объединив их в единый процесс.

Преимущества баскет-метода

- ▣ выявляет навыки, которые нужны для перехода на новую должность;
- ▣ мотивирует и заинтересовывает участников;
- ▣ развивает нужные компетенции;
- ▣ можно проводить одиночные и групповые занятия.



Недостатки баскет-метода

- подготовка к процедуре требует времени;
- сложно анализировать результаты;
- необходимо подбирать новые задания;
- некоторые соискатели отказываются от участия



Процедура баскет-метода

- ▣ обучаемому / тестируемому описывают роль, которую он должен сыграть;
- ▣ обучаемому / тестируемому предоставляют материалы, по каждому из которых он должен принять решение в течение определенного срока;
- ▣ проводится финальная беседа обучаемого с тренером / тестируемого с оценивающим

Методика применения баскет - метода

1. Группировка документов по целесообразным основаниям, по выбранным критериям, признакам общности. Такими основаниями могут быть единство источника, или субъекта, или объекта, или подразделения, из которого происходят или которого касаются документы, единство темы, проблематики и т.п. Например, можно объединять в группы документы по трудовым отношениям, по стратегии развития, бюджету, претензиям, взаимоотношениям с вышестоящими органами, обеспечению теми или иными видами ресурсов, сбыту, проектам, по другим функциям управления.

Методика применения баскет - метода

2. Составление описания (умозрительного, текстового, схематического) ситуации, вырисовывающейся из содержания группы документов, относящихся к ней.
3. Установление диагноза, определяются проблемы и критерии их решений.

Методика применения баскет - метода

4. Ранжирование проблем по их срочности, важности, субъектам исполнения. Данный этап, как и предыдущие, осуществляется руководителем с его позиции, т.е. взгляд на вещи выражает интересы руководителя, отражает его позицию, его профессионализм и личность.

Известна формула В. Парето "80:20", согласно которой руководителю в процессе работы приходится иметь дело с разного рода задачами, при этом 20% задач приносят 80% в копилку успеха организации, а 80% задач обеспечивают только 20% успеха. Главная проблема руководителя - отделять и брать на себя решение задач первого вида, обеспечивающих 80% успеха. В процессе селекции задач и проявляется искусство руководителя.

Методика применения баскет - метода

При классификации проблем возможно применение и иных подходов, например, по аналогии с типологизацией конфликтов (производственно-технологические, экономические, административно-управленческие, социально-психологические, этические, организационно-трудовые) или на основе метода SWOT - анализа.

5. Попытки визуально представить структуру проблемы в разрезе факторов, причин и/или групп интересов, субъектов, объектов, разработать дерево целей и альтернатив решений позволят лучше проникнуть в суть проблемы.

Методика применения баскет - метода

6). Выбор варианта (альтернативы) решения задачи, определения содержания дальнейшей работы и исполнителей или принятие решения о возможности дальнейшей проработки ситуации одним или группой подчиненных.

Методика применения баскет - метода

7. Наложение соответствующей резолюции: фамилия исполнителя (при нескольких исполнителях устанавливается ответственный исполнитель), содержание поручения, срок исполнения, подпись, дата. Тренер дает обратную связь: какие были возможные альтернативы решений, какие возможности упущены, к каким результатам могут привести принятые решения, а так же дает рекомендации на будущее.

Методика применения баскет - метода

8. Внесение кратких данных о заданиях, сроках исполнения, планах работы в ежедневник руководителя и обеспечение контроля за исполнением поручения.

Отбор персонала не должен быть лишь отдельной процедурой, позволяющей решать те или иные задачи при работе с персоналом или претендентами на вакансии. Его следует рассматривать в более широком контексте работы с персоналом и во взаимосвязи с другими этапами замещения вакантной должности. Такой подход позволяет обеспечить комплексный характер работы с персоналом и учет различных факторов, влияющих на эффективность и качество отбора персонала в конкретной организации.

Заключение

- Баскет метод оценивает и развивает способность к анализу, систематизации и отбору наиболее важных факторов и их классификации с учетом важности и срочности к формулированию путей решения разных проблем.

Источники информации

- Баскет-метод [электронный ресурс] - <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1741539>
- Применение баскет – метода [электронный ресурс] - <https://publikacia.net/archive/2015/11/3/65>
- Баскет-метод [электронный ресурс] - <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B0%D1%81%D0%BA%D0%B5%D1%82-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!