

在全球范围改进员工选拔决策

象近些年的很多公司一样，PSP 越来越多地参与到国际业务中。我们的客户致电给我们，请我们评估要派往国外工作的美国国内人选，以及公司考虑要派往美国或国外工作的外籍人士。例如，最近我们评估了一名考虑要派往澳大利亚从事销售工作的巴西经理。

有超过 25 个国家使用过 PSP 的服务。我们帮助客户评估在当地工作的制造工人和管理人员。多年以来，PSP 评估了英国、墨西哥、中国和澳大利亚工作岗位的很多人选。



意想不到的培训和发展需要

PSP 在英国和中国的钟点工原型促使我们警告我们的公司客户，让它们提防意想不到的培训和发展需要。例如，我们的测试发现：中国的钟点工与流行的文化典型相比，具有较强的竞争力，但团队意识较弱。

因此，向中国灌输美国的团队制造意识将会面临一些挑战，公司必须从现在开始做好准备。

我们已经把我们的评估工具改编成西班牙语、中文以及“英国英语”。对于重要的管理岗位，我们通过视频会议或电话进行面试。对于钟点工、管理人员和技术人员，我们有在线测试或可传真的答卷，这样可在世界任何地方轻易、快速地获得候选人的能力测试结果。

需要创新的方法

在不说英语的国家挑选工人通常需要创新的方法。尽管我们的改编非常成功，但是 PSP 也会使用配对比较评估技术，此时，我们将根据两个人在技能或能力上的相对实力高低来决定评估结果。当以多源或全方位方式评估目前的管理人员时，这一技术特别有用。PSP 成功地使用这一系统为一家总部设在美国的跨国公司评估了 15 个国家的 52 名主要管理人员。可以轻易地改编配对比较评估技术，以适应外国的文化，并可对来自不同文化的管理人员直接进行比较。

国际评估需要保持灵活性，并且需要了解通常是特定文化一部分的特定行为特征。配对比较评估可能会特别有用，这是因为这种方法不需要给出在某些国家不宜使用的“差”评，而只需要评出若干项技能的相对实力高低。我们的客户告诉我们：我们的国际和国内人选评估给了他们非常重要的信息，可以让他们知道各人的长处和短处。他们从而可以在个人委任上做出更好的决定。PSP 的评估信息也可以让公司尽早提供适当的培训和支持服务，以避免出现问题。

评估重要才能

很自然地，派美国员工到国外参加国际任务时也必须考虑一些因素，例如家庭状况、文化兴趣和了解程度以及是否愿意尝试新的经历等等。绝大多数外派任务要求员工有很强的技术能力和丰富的业务知识。干劲和工作动机特别重要，这是因为国际工作通常都需要员工加倍努力。员工必须要有技能，这是因为一个人要取得成功，必须要和不同的人开会和谈话——即使是谈话对象是和你说同样语言的人，她/他也可能具有不同的文化背景。幸运的是，PSP 的评估可以评估很多个方面，使管理人员可以认识到外排人员和国际员工的长处和短处。随着 PSP 国际业务的增长，我们将继续开发不同的方法来帮助我们的客户在全球市场中更高效地运作。

