

Assessment centrum



Co je AC

- speciální diagnostická metoda
- Používá se pro výběr uchazečů o práci
- Její součástí je psychodiagnostika a modelové situace

Co je AC

- Assessment- hodnocení
- cíl: vybrat **nejvhodnější** uchazeče na příslušnou pozici (zpravidla ze skupiny, která již prošla předvýběrem) (nejlepší nemusí znamenat nejvhodnější)

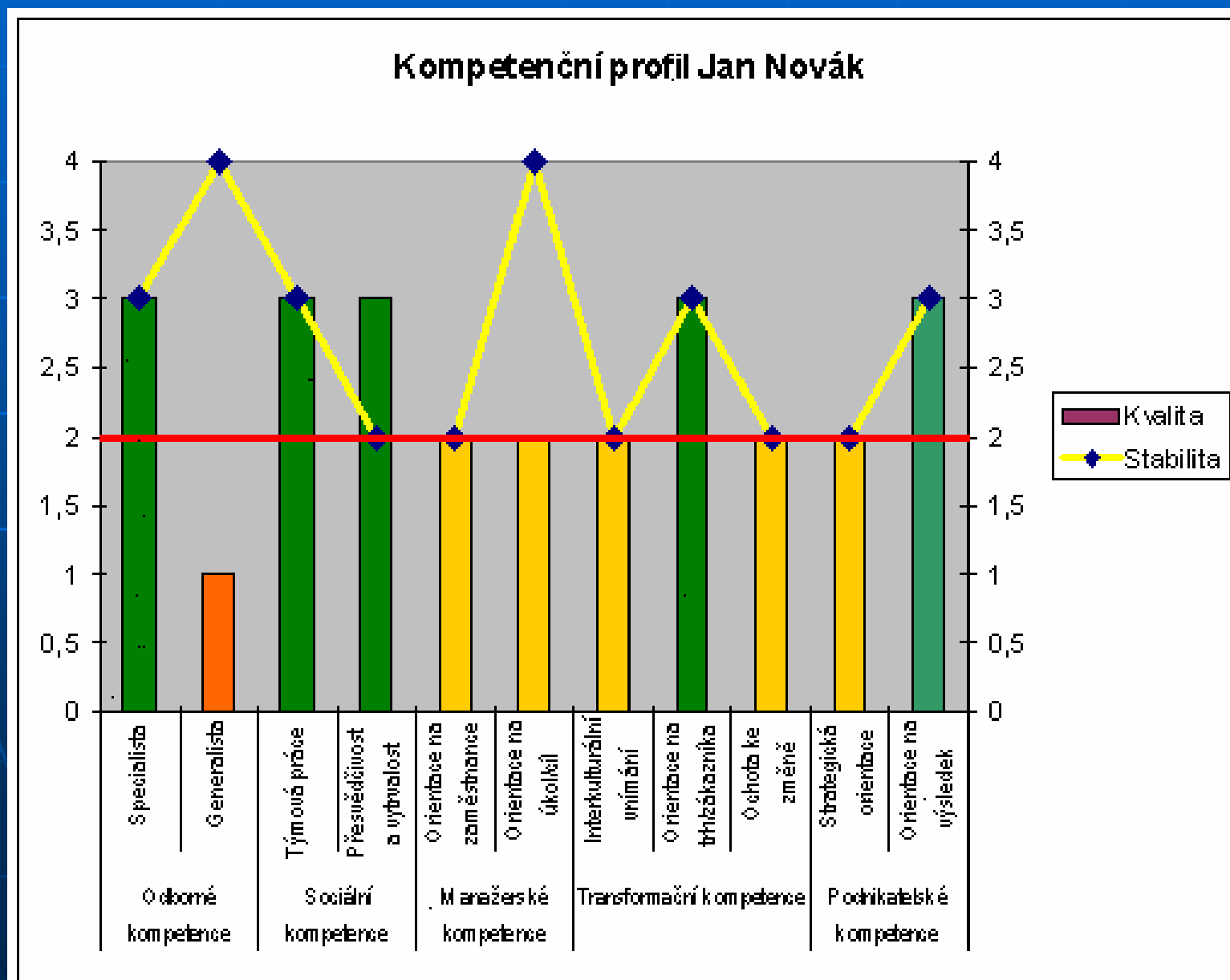
Jak AC probíhá

1. Stanovení cíle AC – tzn. Kriteriaí výběru (to závisí na požadavcích firmy, její kultuře charakteru prac. místa apod.)
2. Předvýběr uchazečů do AC
3. AC
4. Hodnocení, vyhotovení zpráv o jednotlivých uchazečích a doporučení k výběru

Kompetenční model

- Zahrnuje kriteria výběru
 - např.:
 - **Specialista**
 - **Generalista**
 - **Týmová práce**
 - **Přesvědčivost a vytrvalost**
 - **Diverzita**
 - **Orientace na zákazníka**
 - **Ochota ke změně**
 - **Orientace na cíl**
 - **Podnikatelské předpoklady**

Výstup AC – Kompetenční profil



Výhody kompetenčního modelu

- **sjednocuje jazyk** pozorovatelů a hodnotitelů a usnadňuje shodu
- je **konkrétní, adresný**
- **objektivní a etický**
- dává možnost zobrazit účastníka **ve své struktuře** kompetencí
- umožňuje **vzájemné srovnávání** účastníků i skupin

Kdo se AC účastní

- Moderátor
- Zadavatel
- Hodnotitelé – interní a externí
- Účastníci

Struktura AC

- Uvítání a informace o programu
- **Psychodiagnostika**
- Individuální pohovory
- **Individuální modelové situace**
- **Skupinové modelové situace**
- Ukončení Assessment Centra
- Porada hodnotitelů
- Vyhotovení hodnotících zpráv

Příklad harmonogramu

09,00-09,20	Zahájení. Seznámení s programem.
09,20-12,20	Skupinové modelové situace
12,20-13,00	Oběd (<i>ve 13.00 jdou na přípravu první dva lidé: 15-20min.</i>)
13,20-14,40	Individuální modelové situace
14,45-15,00	Společná zpětná vazba. Zakončení.
15,00-17,00	Porada interních a externích hodnotitelů

Individuální a skupinové modelové situace

- Každá z nich je více zaměřena na 1-2 sledované schopnosti/dovednosti
- Každá schopnost by měla být sledovatelná ve více modelových situacích
- Pestrá škála metod
- Hodnotitelé – záznamové archy – rozlišit popis od pocitu a interpretace

Psychodiagnostika

- Výkonové testy (Wechsler, Raven, Vídeň. maticový test)
- Osobnostní testy (ICL, MBTI, IHAVEZ, FIRO, MMPI)
- Testy speciálních oblastí (např. dotazníky motivace, výkonová orientace apod.)

Kdy je AC vhodné?

- Velmi důležité pozice (manažerské)
- Pozice, kde jsou zapotřebí specifické dovednosti (např. piloti)
- Obecně pozice, kde hrají větší roli „měkké“ dovednosti

Výhody AC

- Kombinace metod – větší validita, odhalení tendencí k sociálně žádoucímu chování
- Kombinace hodnotitelů – jistější úsudek
- Přímá interakce jednotlivých uchazečů, týmová práce
- Porovnatelnost díky současnému hodnocení
- Zpětná vazba (zpráva i pro neúspěšné uchazeče)

Nevýhody

- Náročnost a cena
- Čas
- Určité skupiny osob mohou mít zábrany např. před skupinovými modelovkami

Chyby v myšlení a vnímání

- **Haló efekt**
- **Efekt nadměrného kontrastu**
- **Efekt středové tendence**
- **Efekt shovívavosti, mírnosti**
- **Efekt autoprojekce**
- **Efekt stereotypu**
- **Efekt slepoty**



Development centrum (DC)

- AC použité pro rozvojové účely
- Cílem je identifikace rozvojového potenciálu
- Nebo trénink specifických (např. manažerských) dovedností
- Výstup: např. zpráva a rozvojový plán