

# ASSESSMENT CENTRUM

---



# CO JE AC

---

- × speciální diagnostická metoda
- × Používá se pro výběr uchazečů o práci
- × Její součástí je psychodiagnostika a modelové situace
- × 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. Kriteria výběru (to závisí na požadavcích firmy, její kultuře charakteru prac. místa apod.) (např: výběr zaměstnance pro styk se zákazníky: a – zákaznická orientace
  - B – komunikační dovednosti
  - C - odolnost vůči zátěži
  - D - analytické myšlení
  - E – argumentační dovednosti
  - Atd.)
2. Předvýběr uchazečů do AC
3. AC
4. Hodnocení, vyhotovení zpráv o jednotlivých uchazečích a doporučení k výběru



# 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

# PSYCHODIAGNOSTIKA

---

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



# 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

# 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

# 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



# ZADANÍ ÚKOLU:

---

**Připravte výběrové řízení na nového vedoucího obchodního týmu. Zaměřte se především na:**

- ❑ Kritické a doplňující požadavky
- ❑ Cílovou skupinu a techniku jejího oslovení
- ❑ Doba trvání
- ❑ Volba kritérií výběru

**Popis firmy:** Rodina česky vlastněná firma s 150 zaměstnanci ze sídlem v jihomoravském kraji, které se zabývá prodejem baget na čerpacích stanicích.

**Charakteristika pracovního místa:**

- Řídí tým cca 6 obchodních zástupců.
- Pracovními povinnostmi:
  - ❑ Kontrola práce OZ
  - ❑ Rozvoj pracovníků
  - ❑ Spoluúčast na tvorbě obchodní a marketingové strategie
  - ❑ Nadřízený – obchodní ředitel
- Pracovní prostředky
  - ❑ Osobní automobil
  - ❑ Mobilní telefon
  - ❑ Notebook – vybavení MS Office a přístupy na IS a další podnikové aplikace