



AC/DC

aneb Assessment Centre
a Development Centre



Co je to AC/DC ?

- SOUBOR diagnostických metod
- poskytuje KOMPLEXNÍ výsledky
- umožňuje OBJEKTIVNÍ posouzení pozorovatelného chování
- v rámci předem vymezených SITUACÍ
- na základě předem definovaných KRITÉRIÍ



K čemu je to dobré?

- ověřování schopností a dovedností členů pracovních týmů
- definování tréninkových potřeb na základě přímé zkušenosti získané během pozorování
- sledování pokroku v rozvoji dovedností při zařazení na konec výcvikového programu
- prověření vhodnosti kandidátů při výběrových řízeních



Kdy AC/DC použít?

- když jsou důležité tzv. „soft skills“:
- střední, vyšší a vrcholový management
- obchodní pozice
- pozice vyžadující přímé jednání se zákazníky - konzultanti, telefonní a telemarketingoví operátoři
- absolventi



Součástí AC/DC jsou...

- modelové situace
- individuální prezentace
- výběrové pohovory
- klasické psychodiagnostické metody
- ...



Trocha historie...

- první použití
- Velká Británie a USA
- 40. léta
- výběr vojenských důstojníků (VB)
- výběr špiónů (USA)

- po 2. světové válce rozšíření AC do soukromého sektoru (AT&T)



Fáze realizace AC/DC

- plánování
- příprava modulu
- vlastní průběh
- závěrečná fáze



Plánování

- určení cíle
 - výběr
 - hodnocení
-
- cíl ovlivňuje selekci účastníků a výběr kritérií



Příprava

- tvorba případových studií
- individuální x skupinové
- v každé případové studii sledujeme 3 – 4 kritéria
- každé kritérium je sledováno nejméně 2x

- výcvik pozorovatelů
- externí x interní pozorovatelé



Průběh

- dohlíží na něj moderátor který:
- vytváří atmosféru
- dohlíží na dodržování čas. harmonogramu
- zadává případové studie
- volí vhodnou formu zpětné vazby
- rozděljuje účastníky do skupin
- střídá složení pozorovatelských dvojic (trojic)



Průběh

- po skončení každé případové studie:
- porovnání záznamů mezi pozorovateli
- diskuze o bodovém hodnocení v rámci kritérií
- po ukončení všech případových situací:
- závěrečná integrace
- snaha o konsenzus – bodové i verbální hodnocení každého účastníka ve všech kritériích
- závěrečná zpětná vazba



Závěrečná fáze

- zpracování materiálu dle cíle AC/DC
- výběr pracovníků
- plán rozvojového růstu
- zhodnocení osobního potenciálu
- plán pro určitou skupinu zaměstnanců
- ...



Předpoklady úspěšnosti

- jasně definované cíle
- přesně stanovená kritéria
- pečlivá příprava případových studií
- vhodné místo a čas konání
- přesné informace poskytované účastníkům před zahájením AC/DC i v jeho průběhu
- pozorovaná skupina do 12 účastníků
- dobře připravení externí a interní pozorovatelé
- zkušený a pohotový moderátor



Výhody AC/DC

- vyšší objektivita zpětné vazby pro účastníky
- přímé srovnání s ostatními účastníky
- vyřešení konkrétního pracovního problému
- ...



Nevýhody AC/DC

- časová náročnost
- větší finanční náklady
- nároky na pozorovatele i účastníky



Literatura

- **Hroník, František. *Poznejte své zaměstnance: vše o Assessment Centre*. 2. vyd. Brno: ERA, 2005. xii, 370 s. ISBN 8073660202.**
- **Kyrianová, Hana: *Assessment centrum v současné personální praxi*. Praha: Testcentrum, 2003**