



# Lidské zdroje pod lupou

## Assessment centrum: výběrové řízení hrou

*V loňském roce jsme si v jednom díle naší personální poradny obecně představili assessment centra. Vzhledem k faktu, že tento nejnáročnější způsob výběrového řízení přitahuje stále více pozornosti, podíváme se tentokrát na některé praktické příklady.*



I v době rekordně nízké nezaměstnanosti, kdy firmy čím dál složitěji hledají kandidáty na volné pozice, má assessment centrum svůj smysl. Důkladně totiž prověří kandidátovy praktické schopnosti, včas zaměstnavateli odhalí, zda je na danou pozici kandidát vhodný a ušetří mu tak do budoucna zbytečné náklady. Proč budí obavy uchazečů? Termín assessment centrum zní trochu záhadně, ale princip výběru dle této metody výběru je přitom snadno srozumitelný a aplikovatelný za téměř všech situací. Personalista vybere na základě životopisu a motivačních dopisů ty uchazeče, kteří jsou „papírově“ pro danou pozici nejvhodnější. Na několikahodinové, častěji ale celodenní akci jsou jim posléze sděleny úkoly, které plní za dohledu pověřeného zástupce firmy a personalisty. Uchazeč musí prokázat nejen schopnost samostatného řešení úkolů, ale také týmové práce. Kandidát je vystaven reálné pracovní zátěži a díky tomu je možné vyhodnotit, nakolik naplňuje papírové předpoklady.

Assessment centrum je ale především hra. Hra o zaměstnání. Co si pod takovými hrami můžeme představit? Prakticky jakýkoliv, mnohdy i úsměvný úkol, který prověří vaše osobnostní a psychologické předpoklady

### Assessment centrum je především hra. Hra o zaměstnání.



pro danou pozici a naznačí vaše schopnosti poradit si s nečekanými úkoly, řešit krizovou situaci a dokázat komunikovat. Cílem hry není vyhrát, ale obstát se ctí. Zástupci firmy totiž především budou sledovat, jak si při řešení úkolu či hry počínáte, zda postupujete efektivně, organizovaně a systematicky.

Zde je několik příkladů:

- Můžete se pomyslně ocitnout na opuštěném ostrově s haldou různorodých předmětů a z nich máte vybírat dle jejich důležitosti pro přežití.
- Můžete do ruky dostat zcela tuctovou věc, například prázdný zápisník a máte za úkol jej prodat.
- Budete vystaven modelové situaci, že na dlouho plánovanou roční poradu se z důvodu nemoci nedostavil manažer, který ji měl vést, a vy jej nečekaně máte zastoupit.
- Každý z účastníků napíše na papírek slovo, ty se potom zamíchají a vy máte

na téma slova, která si vylosujete, mít pětiminutovou prezentaci.

- Jedním z nejcitovanějších příkladů je hra na havárii letadla s postiženými pasažéry na poušti. Zbývající omezené zásoby nepostačují k tomu, aby všichni mohli na místě dlouhodobě vyčkávat na pomoc zvenčí. Komunikace mezi členy týmu je omezena jejich rolí, někteří jsou slepí, jiní mají zase jiný tělesný handicap. Win-win situace je prakticky vyloučená, proto nejde ani tak o nalezení řešení, jako o postup, který k jejímu řešení zvolíte. Vydáte se s tělesně postiženým na zádech přes poušť? Nebo jej necháte na místě a vydáte se pro pomoc sami?

Právě chování v těchto situacích chtějí zástupci firmy vidět, aby se mohli rozhodnout, jestli jste pro jejich tým vhodnou posilou. V assessment centrech se samozřejmě řeší i odborné úkoly, které mají potvrdit údaje uvedené ve vašem profesním CV, v neposlední řadě je uchazeč podroben i testu, který ověří, zda jste si před výběrovým řízením sami dokázali něco o dané firmě zjistit.

Většina uchazečů má předem z assessment center obavy, ale zároveň po jejich absolvování vyhodnocují své obavy za neopodstatněné. Ve výsledku je nečekalo nic jiného než absolvování „vzorku“ standardního pracovního dne a několik méně či více zábavných her. Pokud mají o danou pozici skutečný zájem, je úspěšně podstoupení úkolů v assessment centru základem pro úspěšné fungování ve vysněné pracovní pozici. ■

AUTORKOU TEXTU JE  
**Ing. Pavla Hodínková**,  
managing director  
Agentura Dream Job s.r.o.  
pavla@dream-job.cz  
Tel.: +420 602 723 046

