



Lidské zdroje pod lupou

Assessment centrum: proč budí obavy uchazečů?



Foto: Shutterstock.com

Personalistika čím dál častěji využívá výběrové metody tzv. assessment centra. Uchazeči o zaměstnání se před nimi často doslova klepou strachem. Proč? Nevědí totiž přesně, co je čeká. A v tom spočívá vysoká úspěšnost tohoto výběru vhodného uchazeče.

Assessment centrum přitom vůbec není děsivým zážitkem. Princip této metody výběru je snadno srozumitelný a aplikovatelný. Personalista vybere na základě životopisů a motivačních dopisů ty uchazeče, kteří jsou „papírově“ pro danou pozici nejvhodnější. Ti jsou potom seznámeni na několikahodinovou nebo i celodenní akci, kde jsou jim sděleny úkoly. Uchazeči je mají plnit za dohledu pověřeného zástupce firmy a personalisty a prokázat přitom schopnost jak samostatného řešení úkolů, tak týmové práce. Assessment centrum uchazeče vystaví reálné pracovní zátěži, a je tak možné obratem vyhodnotit, nakolik uchazeč naplňuje papírové předpoklady. Pro uchazeče jsou vystaveny modelové situace, které na dané pozici bude muset řešit. Záleží samozřejmě na pozici, pro kterou se daný výběr provádí. Potenciální manažer hotelu tak například řeší několik různorodých objednávek ubytovacích a pobytových služeb nebo speciální přání hotelových hostů. Sleduje se přitom nejen jeho schopnost komunikace v cizím jazyku, ale také schopnost komunikace s dalšími relevantními zaměstnanci hotelu a externími dodavateli služeb. Personalista či manažer navíc může v přímém přenosu sledovat, nakolik efektivně je uchazeč schopen nakládat s časem.

Svým způsobem je assessment centrum hra. Hra o zaměstnání. Uchazeči je přidělena role a je jen na něm, jak ji zvládne hrát a jak se v ní bude cítit. Zatímco dříve se při přijímacích pohovorech nejvíce hledělo na dosažené odborné vzdělání a případně praxi, v dnešní době jsou žá-

Assessment centrum vystaví uchazeče reálné pracovní zátěži, a je tak možné obratem vyhodnotit, nakolik uchazeč naplňuje papírové předpoklady.



dání profesionálové s tzv. měkkými dovednostmi, tedy kompetencemi v oblasti chování spojenými se sociální inteligencí. Ve zkratce řečeno, perfektně vzdělaný profesionál s asociálním chováním vám ve firmě ve většině případů nebude k ničemu. Právě tyto rysy, jež jsou těžko odhalitelné testy odborné způsobilosti, vyjeví assessment centrum v plné nahotě.

Přestože se pořádání assessment centra zdá oproti běžnému přijímacímu pohovoru nákladnou a na organizaci náročnou akcí, není to zcela pravda. Assessment

centrum totiž šetří náklady a čas. Pozváni jsou do něj již uchazeči s určitými předpoklady pro danou pozici. Assessment centrum probíhá skupinově, zabere tedy mnohem menší dobu, než kdybyste každého z uchazečů podrobovali vzorovým úkolům samostatně. Vidíte, jak jednotliví uchazeči přistupují k týmové práci. Pohovor s jednotlivými uchazeči probíhá až po absolvování assessment centra, zaměřuje se už jen na doplňková témata a nejasnosti. Assessment centrum je prakticky jedinou možností, kdy můžete uchazeče o práci sledovat, jak pracuje v kolektivu. Uchazeče může sledovat několik hodnotitelů ze svého pohledu a ty potom mohou být v hodnocení porovnány.

Jak již bylo zmíněno, většina uchazečů projevuje z assessment centra obavy. Je však nutné dodat, že většina z nich po jeho absolvování uvádí, že obavy byly zbytečné. Ve výsledku je nečekalo nic jiného než absolvování „vzorku“ standardního pracovního dne. Pokud mají o danou pozici skutečný zájem, je úspěšné podstoupení úkolů v assessment centru základem pro úspěšné fungování ve vysněné pracovní pozici. ■

AUTORKOU TEXTU JE
Ing. Pavla Berková,
managing director
personální agentury
Dream Job.
pavla@dream-job.cz
tel.: +420 602 723 046

