

Oplatí sa investovať do Assessment a Development Centre?

Assessment a Development Centre (voľný preklad - hodnotiace a rozvojové stredisko) sú hodnotiace nástroje založené na pozorovaní správania hodnotených osôb v konkrétnych modelových situáciách, ktoré kopírujú situácie z reálnej praxe, alebo sa im v maximálnej možnej miere približujú. Modelové situácie dopĺňajú prípadové štúdie a batéria psychodiagnostických metód.

Cielom je čo najpresnejšie zhodnotenie kompetencií dôležitých pre konkrétne pracovné miesto v podmienkach konkrétnej spoločnosti a špecifikovanie potenciálu pre rozvoj.

Personálno-poradenská spoločnosť Persea, ktorá sa špecializuje na vytváranie metodiky a realizáciu systémov hodnotenia zamestnancov pomocou Assessment a Development Centre (AC a DC) zistovala, ako vnímajú využitie metodiky samotné spoločnosti.

Na otázku výkonnej riaditeľky spoločnosti Persea, Mgr. Silvie Korbašovej, PhD.: „**Oplatí sa investovať do Assessment a Development Centre?**“, odpovedali manažéri oslovených spoločností nasledovne.

Ing. VLADISLAV GREŠO, majiteľ spoločnosti **STRECHY V G** (slovenská obchodno-realizačná spoločnosť zameriavajúca sa na oblasť strešných krytín)

Aj napriek tomu, alebo práve preto, že patríme medzi menšie spoločnosti, pri výbere nových zamestnancov potrebujeme nášho budúceho kolegu poznať čo najkomplexnejšie, aby sme mohli naplno využiť jeho schopnosti a zručnosti pri rozvoji našej firmy a zároveň dokázali odhadnúť riziká, ktoré nás po nástupe vybraného kandidáta očakávajú. To je jeden z dôvodov, prečo pri výbere nových kolegov investujeme do Assessment Centre, kde sa o potenciálnom uchádzačovi dozvieme ďaleko viac, ako pri klasickom interview. Kandidátov vidíme v rôznych modelových situáciách (uspôsobených podľa obsadzovanej pozície), ktoré nám dávajú možnosť vidieť reakcie každého z uchádzačov. Dozvieme sa mnoho informácií nielen o ich odborných vedomostiach, ale, čo je pre nás veľmi dôležité, kandidáti, ktorí sa na viacerých interview už „poučili“, čo chce budúci zamestnávateľ počuť, nevydržia v priebehu celého AC „hrať“ a ich osobnosť sa prejaví. Samozrejme aj s pozitíva-



FOTO - ARCHÍV

mi, ale aj s črtami, ktoré môžu byť pre nás negatívom.

Ako príklad môžeme uviesť skúsenosť z minulosti - u kolegu, ktorý sa nám už v AC prejavoval ako „realizátor príkazov“ sa v praxi naozaj ukázalo, že chýbajúca schopnosť samostatne organizovať a plánovať svoju prácu mu neskôr znemožňovala kvalitne zastávať svoju pozíciu. Tak sme sa na vlastnej koži presvedčili, že výsledky Assessment Centre sa neoplatí podceňovať. V konečnom dôsledku je časovo a zároveň finančne menej nákladné riadiť sa pri výbere výsledkami AC a konečné rozhodnutie neriešiť zbytočnými kompromismi.

PhDr. MÁRIA GARAYOVÁ, Human Resources Manager spoločnosti **AstraZeneca** (britsko-švédska farmaceutická spoločnosť)

Naša spoločnosť využíva obidve formy; Assessment Centre pri výbere nového zamestnanca a Development Centre u našich už pracujúcich zamestnancov. Keďže každý zamestnanec má svoj Individuálny Plán Rozvoja, náš cieľ je, aby bol skutočne individuálny. DC nám ako nástroj objektivity pomáha čo najobjektívnejšie posúdiť potreby rozvoja. DC využívame predovšetkým pri zamestnancoch, ktorých chceme zaradiť do skupiny HIPO (High Potential) a DC nám ukáže, v ktorej oblasti by sa daný človek lepšie uplatnil - či je orientovaný na marketing alebo obchod, alebo na inú oblasť. Rov-

nako DC využívame ako nástroj na zistenie potenciálu a schopností viesť, motivovať a koučovať ľudí. Toto nemá iba „zistovací“ cieľ čo najobjektívnejšie poznať potenciál a možnosti rozvoja zamestnanca, ale aj „šetriaci“, efektívny cieľ, pri ktorom šetriame náklady na vzdelávanie, pretože posielame ľudí cielene na také vzdelávacie aktivity, ktoré skutočne potrebujú, a ktoré ich posúvajú ďalej.

Ing. VENDELÍN HOZZÁNK, konateľ spoločnosti **HERZ, s.r.o.** (rakúsky výrobca a dodávateľ vykurovacích a chladiacich zariadení, kotlov na biomasu a solárne systémy)

Rozhodne áno. Assessment Centre v našej firme využívame už dva roky pri výbere nových zamestnancov. Keďže nový človek pri našom systéme práce prináša prvé ovocie až približne po roku práce v teréne, nájsť na prvýkrát správneho človeka znamená pre nás výraznú úsporu financií i času a prostriedky vynaložené do AC sa veľmi rýchlo vrátia.

Development Centre sme využili pri analýze najväčšej hodnoty našej firmy - našich zamestnancov. Výsledky využívame pri osobnostnom rozvoji členov tímu a pri nastavení štandardov vnútrofirmej komunikácie.

Oba tieto nástroje pomohli rastu našej firmy do kategórie silných hráčov v oblasti technických zariadení budov a obnoviteľných zdrojov energie.

Ing. PATRÍCIA WALSHÉOVÁ, manažér útvaru **Personálne poradenstvo SR, ČSOB Finančná skupina**

ČSOB Finančná skupina využíva Assessment aj Development Centre ako štandardné nástroje pre výber vhodných pracovníkov na pracovné pozície a pre účely ďalšieho rozvoja zamestnancov. Spolupracujeme s viacerými dodávateľmi týchto personálnych služieb, či už pre individuálne alebo skupinové hodnotenie pracovníkov. Všetci manažéri skupiny ČSOB prechádzajú hodnotením prostredníctvom AC/DC a ich výsledky sú vyhodnocované a navzájom porovnávané. Práve výsledky AC/DC hrajú významnú rolu pri našom rozhodovaní o vhodnosti kandidátov na pracovnú pozíciu, pri povýšení zamestnancov alebo nominácii do rozvojových programov.

Manažéri štyroch oslovených spoločností potvrdzujú, že vysoká spoľahlivosť Assessment Centre a Development Centre je argumentom v prospech ich používania. Avšak spoľahlivé a efektívne môže byť iba Assessment a Development Centre, ktoré meria výkony podľa relevantných kritérií, používa vhodné a presne merajúce nástroje a je realizované skúsenými a odborne i osobnostne zdatnými pozorovateľmi.

Takže záverom - do Assessment a Development Centre sa investovať rozhodne oplatí, treba však venovať pozornosť nastaveniu kvalitnej metodiky a vybrať si vhodný tím realizátorov. (pr)