

kariéra bez 
 hraníc.sk



Assessment Centrum

Čo to je a ako na to

Stanka Švecová

Obsah

Úvod.....	2
1. Čo je to assessment centrum?	2
2. Prečo firmy organizujú assessment centra?	3
3. Aké výhody má AC pre uchádzačov?.....	4
4. Kto všetko sa podieľa na AC?.....	5
5. Priebeh assessment centra	6
6. Čo vlastne AC vyhodnocujú?	8
I. Vieš (potenciálne) robiť danú prácu?	8
II. Chceš robiť danú prácu?.....	10
III. Hodíš sa do našej firmy?	10
7. Cvičenia a aktivity na assessment centre.....	11
I. Prípadová štúdia	11
II. Skupinová úloha.....	13
III. Analytická/ induktívna otázka.....	18
IV. Odhady (Guestimates).....	19
8. Ďalšie typy úloh.....	21
I. Hlavalamy	21
II. Prípadové pohovory (Case Interview).....	23
III. Predvádzacie úlohy	24
IV. Testy	24
V. Prezentácia a pohovor (Interview)	25
9. Ako sa assessment centrum vyhodnocuje	26
10. Príprava na AC a správanie počas neho	27
Na záver	28
O portáli Kariéra Bez Hraníc.sk.....	29

Úvod

V súčasnosti je medzi vrcholovými manažérmi a pracovníkmi s ľudskými zdrojmi veľmi obľúbenou téma boja alebo dokonca vojny o talenty. Chápe sa tým fakt, že hlavne v západných firmách, ale taktiež celosvetovo, vidí trh nedostatok vysoko kvalifikovaných, kompetentných a motivovaných ľudí. Preto firmy, ktoré si nemôžu dovoliť zľavovať z kritérií, zápasia o tieto vzácne zdroje či už zlepšovaním zamestnávateľskej značky, pracovných podmienok, platov, rozširovaním právomocí alebo mnohými inými formami. Jednou z odpovedí na nedostatok takejto pracovnej sily je zameranie sa na kvalitu vybraných zamestnancov, a to už na začiatku pracovného procesu - teda pri náboře.

Bežným prostriedkom k zaisteniu výberu kvalitných kandidátov je aj assessment centrum (assessment centre). Hoci by sa tento anglický názov dal preložiť ako výberové, či diagnostické stredisko, udomácnil sa skôr anglický výraz Assessment centre - a to hlavne z dôvodu, že priekopníkmi tejto výberovej metódy boli hlavne zahraničné firmy etablované na Slovensku. Preto sa aj my budeme pridržať tohto zaužívaného, z časti poslovenčeného termínu a v skratke ho označovať AC.

1. Čo je to assessment centrum?

AC je už aj na Slovensku čoraz častejšie používaný spôsob výberu pracovníkov, zložený zo série cvičení, testov, pohovorov a iných aktivít. AC sa zúčastňuje užší okruh kandidátov (zvyčajne 5 - 12), z ktorých počas niekoľkých hodín až dní vyberá tím pracovníkov špeciálne školených za týmto účelom.

AC sú koncipované buď na báze 1) výberu najlepšieho kandidáta z danej skupiny, kedy výsledkom je jeden vybraný uchádzač alebo 2) výberu tých účastníkov z danej skupiny, ktorý spĺňajú stanovené náročné kritériá. V takomto prípade môže byť počet úspešných kandidátov od 0 až po všetkých účastníkov v rámci danej skupiny.

Pod AC netreba chápať nejakú budovu, či stredisko, i keď to môže byť tak. AC sa zvyčajne uskutočňujú buď v budove samotnej firmy alebo prenajatých priestoroch – zvyčajne hoteli.

Po lopate

Je to skrátka niekoľkohodinová séria testov, cvičení a iných aktivít, ktoré umožnia najímajúcej firme rozobrať ťa do detailov a určiť tak, či si pre nich vhodný kandidát.



Takýto výber zamestnancov väčšinou nie je jednorázovou záležitosťou a aj preto sa s AC stretáme hlavne vo firmách, ktoré naberajú často alebo veľa pracovníkov na podobné pozície. Typickým príkladom sú banky, audítorské spoločnosti, firmy rýchloobrátkového tovaru, IT spoločnosti a pod.

Výberové strediská nie sú pre firmy, ktoré ich organizujú, lacnou záležitosťou. Najväčšie nákladové položky predstavujú:

- Výdavky na zaškolenie náborových pracovníkov.
- Náklady príležitostí ostatných zúčastňujúcich sa zamestnancov (zväčša budúcich manažérov vybratých uchádzačov), ktorí tak musia zanechať svoju bežnú - peniaze prinášajúcu prácu.
- Poplatky externým odborníkom spolupracujúcim s firmou na príprave a realizácii AC.
- Licenčné poplatky za patentované postupy, či softvér.
- Organizačné náklady (prenájom priestorov, ubytovanie, cestovné a pod.)

Kvôli hore uvedeným dôvodom netreba účasť na AC chápať ako samozrejmosť a už tá je úspechom samotným. Účastník AC zvyčajne už prejde počiatočným sitom prihlášok, pohovorov a testov. AC je takto často poslednou prekážkou na ceste k danému zamestnaniu. Nie je výnimkou, že z celkového počtu uchádzačov sa do AC dostane len 5%, ba aj menej.

Pre úplnosť dodáme, že AC sa často používa aj na určenie vnútropodnikových vzdelávacích potrieb pri preverke stavu talentovej základne firmy a pod. alebo na vnútropodnikový výber spomedzi interných kandidátov na daný post.

2. Prečo firmy organizujú assessment centrá?

Assessment Centra sa zúčastňuje väčší počet hodnotiteľov, čím sa zvyšuje spoľahlivosť a znižuje subjektivita výsledného hodnotenia v porovnaní s bežnou kombináciou životopisu, dotazníka a pohovoru. AC simuluje kľúčové aspekty pozície v rôznych situáciách a tak umožňuje vyhodnocovať objektívne výsledky a nie len subjektívne pocity. Keďže sa AC zúčastňuje väčší počet uchádzačov, uľahčuje to bezprostredné porovnanie medzi kandidátmi. Skupinový charakter mnohých cvičení umožňuje vyhodnotiť kandidátov v oblasti tímovej práce, komunikácie a iných zručností, ktoré je inými formami takmer nemožné vykonať. Takisto je riziko nesprávneho výberu znížené, keďže sito assessment centra je pomerne husté. Dôležitou výhodou AC je, že na rozdiel od pohovoru či referencií, ktoré sa pozerajú na dosiahnuté výsledky v minulosti, dokáže AC odhadnúť potenciál uchádzača v budúcnosti a sú tak vhodné na výber z kandidátov, ktorí nemohli získať relevantnú skúsenosť. Typickým príkladom sú čerství absolventi vysokých škôl.

10. Príprava na AC a správanie počas neho

Vo vyššie uvedených kapitolách sme spomenuli základne typy na prípravu pre tú-ktorú úlohu. No AC je trošku viac, než len zbierka simulácií a cvičení a platia tu podobné zásady ako v príprave na iné časti výberového procesu.

Už len fakt, že čítaš tento dokument je dôkazom, že to s prípravou na AC myslíš vážne a nechceš nechať nič na náhodu. Informácie by mali byť základným stavebným kameňom tvojej prípravy. **Tvojou snahou nemá byť dostať sa k neverejným informáciám, ale ubezpečiť sa, že sám seba nediskriminuješ tým, že neovládaš informácie, ktoré verejné sú.** Je ťažko predstavitel'né, že by si sa dostal až do AC, ak by si nemal kľúčové informácie o danej firme a pozícii. Ak sa ti to predsa len podarilo, urob si láskavosť a naštuduj si firmu (základné fakty, konkurenti, firemná kultúra atď.) ako aj pozíciu (zodpovednosti, očakávané výsledky, profil ideálneho kandidáta atď.). Firemná web-stránka, výročná správa, náborový prospekt sú minimom, s ktorým musí byť kandidát oboznámený, no úspech si bude vyžadovať viac.

Druhým základným okruhom informácií sú tie o samotnom AC. I keď niektoré firmy sa zdajú tajnostkárské čo sa týka AC, kľúčové informácie sú k dispozícii, ako aj priestor pre dodatočné otázky na objasnenie - ak nikde inde tak aspoň na samotnom AC. Tvoji známi, ktorí prešli podobným procesom v tej istej či inej firme, môžu byť ďalším prameňom užitočných postrehov. Kľúčovým pre tvoj úspech je poznanie priebehu AC a toho, čo firma hľadá a tieto informácie sú väčšinou ľahko prístupné.

Také elementárne veci ako správne oblečenie, dochvíľnosť a podobne sú ti určite dôverné, a preto sa nebudeme o nich bližšie rozširovať. Ak máš akékoľvek pochybnosti o mieste a čase konania, správnom oblečení, strave a pod., nakontaktuj administratívnych pracovníkov firmy, ktorí AC organizujú.

V daný deň prines všetky materiály, ktoré si firma vyžiadala vidieť (príklady predchádzajúcej práce, osvedčenia, diplomy atď.) - minimálne životopis, sprievodný list a prípadne kópia žiadosti o zamestnanie môžu prísť vhod. Čo najskôr sa oboznám s menami ostatných uchádzačov ako aj hodnotiteľov (v tom ti pravdepodobne budú naporúdzi menovky). Podrobne sleduj všetky inštrukcie a v prípade nejasností sa neváhaj spýtať. Je lepšie položiť zdanlivo hlúpu otázku, ako na tej hlúposti pohoriť z nevedomosti.

I v prípade, že máš v daný deň pocit, že dnešné AC je nad tvoje sily, neháč flintu do žita. Participuj plnohodnotne na celom procese, pretože ak nič iné, je to skvelá príležitosť vyskúšať si niečo nové, naučiť sa viac o sebe a čiastočne sa pripraviť sa na AC s inou firmou.

Hádam, zo všetkého najviac je dôležité byť samým sebou, byť trošku nad vecou a pristupovať k zadaniam optimisticky a aktívne. Ber to ako hru – podobne ako pri olympiáde je už len účasť samotná úspechom a zážitkom. Najlepšie si však zahráš, ak budeš zápasit' o medaily.

Na záver

Assessment centrum je skvelá príležitosť spoznať seba, porovnať sa s inými, odskúšať si nové veci. Ba čo viac, na konci tejto skúsenosti ťa môže čakať pracovná ponuka, ktorá bude ďalšou etapou v tvojej zaujímavej a naplňajúcej kariére.

Kariéra Bez Hraníc.sk sa snaží umožňovať ľuďom vytváranie plnohodnotnej kariéry, nie len nájdenie ďalšieho džobu. Veríme, že Ti tento dokument v tom čiastočne pomohol. Podel' sa s nami o skúsenosti na tvom assessment centre, príbehom tvojej kariéry či pripomienkami k tomuto dokumentu na feedback@zahranicami.sk.

Prajeme veľa úspechov!

Tím Kariéra Bez Hraníc.sk

O portáli Kariéra Bez Hraníc.sk

Portál Kariéra Bez Hraníc.sk radí tým, ktorí (1) majú jasné, čomu sa chcú profesionálne venovať, ale nevedia ako to naštartovať alebo akcelerovať či už doma alebo v zahraničí; pracuje s tými, ktorí (2) ešte nevedia, ktorá profesionálna cesta je pre nich tá pravá, ale chcú sa seberealizovať; a pomáha tým, ktorí (3) majú pracovné skúsenosti a hľadajú novú „dimenziu“ kariéry alebo stoja pred kariérou zmenou.

Cieľom tohto portálu je ponúknuť užívateľom užitočné vedomosti, rady a inšpiráciu k tomu, aby sa nebáli nasledovať svoje ambície v oblasti práce, kariéry, seberealizácie (nech to nazveme akokoľvek), či už na Slovensku alebo v zahraničí. Tento portál pomôže človeku pochopiť v čom je dobrý a ktorá kariérou cesta je pre neho. Tá správna, poskytne nezaplátiteľné informácie z prvej ruky o tom, ako sa vyvíja pracovný trh v rôznych krajinách, a dá návod ako na daných trhoch uspieť.

O čom sme

- Propagujeme získavanie skúseností a celoživotné vzdelávanie (ako doma, tak aj v zahraničí)
- Propagujeme spoznávanie samých seba, vlastných životných cieľov a ich cieľavedomé dosahovanie
- Propagujeme zodpovedné cestovanie za účelom spoznávania života "inde", iných kultúr a ľudí, ktorého dôsledkom je rozvoj a tolerancia rôznych kultúr
- Podporujeme ľudí, ktorí sa po medzinárodnej skúsenosti chcú vrátiť naspäť domov a žiť plnohodnotne a zodpovedne na Slovensku

O čom nie sme

- Nepodporujeme klasické vnímanie kariéry len ako "šplhanie sa po firemnom rebríku". Pod kariérou človeka rozumieme jeho profesionálne ciele a pozitívnu seberealizáciu, a veríme, že každý jednotlivec si tieto vlastné ciele potrebuje definovať sám
- Nepodporujeme odliv mozgov zo Slovenska, práve naopak. Podporujeme však cestovanie a žitie na rôznych miestach z dôvodu profesionálneho rozvoja, spoznávania krajín, kultúr a samých seba
- Neposkytujeme služby, ktoré za vás veci "vyriešia". Nesľubujeme vám nájsť prácu ani za vás vyriešiť logistiku – čo vieme ponúknuť sú nezaplátiteľné rady, skúsenosti a kontakty, - realizácia je vo vašich rukách. Veríme, že len tú kariéru a úspechy si budete vážiť, ktoré si vytvoríte a zaslúžite sami.

Bio autorky | Stanka Švecová



Absolventka Ekonomickej Univerzity v Bratislave, odbor podniková ekonomika. Momentálne študuje MSc in HR na London South Bank University. Tréning v koučingu získala od CCI (Career Coach Institute) v USA. Posledných 7 rokov strávila profesionálne ako HR špecialista, kouč alebo podnikateľka na Slovensku, vo Veľkej Británii, USA, Indii a Nemecku. V oblasti HR má široké skúsenosti v náborových stratégiách, medzinárodných výberoch, tvorbe zamestnávateľskej značky a systémov odmeňovania a benefitov. Tvrdí, že ak je práca našou zábavou, máme celú život dovolenku, a dokonca platenú.

Stanka sa špecializuje na kariérny koučing, rozvojový koučing, HR poradenstvo, výbery a osobnostné analýzy, medzinárodný nábor, tvorbu zamestnávateľskej značky, odmeňovanie a systém benefitov.