

Assessment centrum očima kandidátů

Assessment centrum je pro personalisty všeobecně známá metoda. Troufám si říct, že téměř všichni ji znají, většina ji uznává jako užitečnou a mnozí ji také využívají pro výběr uchazečů na různé pracovní pozice. Ale jak se k ní staví ti, na které se tato metoda zaměřuje – kandidáti?

Profese a věk

Důležitá je především profese kandidátů. Na pozice obchodních zástupců nebo telefontic-

kých operátorů je Assessment centrum dnes už běžnou výběrovou metodou. Pro kandidáty na pozice různých specialistů je to už méně běžné.

Rozdíl ve způsobu vnímání Assessment centra často souvisí také s věkem. Starší uchazeči o práci zažili období, kdy se pracovní místo spíše přijímalo než hledalo a často za sebou mají i desítky let dlouhou praxi u jednoho podniku. Situace, kdy si musí hledat práci, je pro ně nová a mnohdy stresující. O to víc může být

(Pokračování na stránce 2)

(Pokračování ze stránky 1)

těžké „předvádět se“ někde na Assessment centru. Přesto se nedá říct, že by byl úspěch nebo neúspěch na Assessment centru ovlivněn věkem. Zjišťovala jsem tuto závislost u skupiny kandidátů do programu nástupnictví (kariérní postup) ve věku od 27 do 55 let (N=50). Šlo o posouzení jejich způsobilosti pro vrcholové řídicí pozice a dále o identifikaci vzdělávacích potřeb. Korelace mezi věkem a úspěšností byla $c=-0,16$. V takto malém vzorku lze říci, že jde o nízkou korelaci a věk tedy úspěšnost v Assessment centru neovlivnil.

Postoj a přístup

Čím může být postoj kandidátů k Assessment centru ovlivněn? Především mírou a kvalitou informovanosti a vlastní zkušeností. Jestliže firma organizuje Assessment centrum pro obsazení určité pracovní pozice, jakoby říkala: „My sami si ověříme, jestli zrovna Vy jste ten pravý. Vy nám k tomu musíte věnovat čas a snahu, musíte být ochoten zvládnout srovnání s konkurenty, riskovat neúspěch a případně se s ním také konstruktivně vyrovnat.“ Málokterý kandidát si ale řekne: „Bude tam skupina odborníků, a ta nejlépe pozná, jestli bych byl na téhle pozici užitečný firmě a také spokojený.“ Tuto míru kontroly si chce člověk ponechat pro sebe. On sám by se chtěl rozhodnout, jestli

tuhle práci chce nebo nechce. Spíš si pomyslí: „Sám dokážu posoudit, co je pro mě dobré a co zvládnu. Sám sebe znám lépe, než mě dokáže poznat skupina „odborníků“ za jeden den.“

Postoj kandidáta a jeho ochotu zúčastnit se Assessment centra může dále ovlivnit:

Předchozí zkušenost:

- Úspěšnost
- Informace o výsledku nebo její absence
- Citlivost a užitečnost zpětné vazby

Informace z různých zdrojů:

- Zkušenosti známých
- Informace typu „jedna paní povídala“

Přestože je pro mnohé z nás Assessment centrum denní rutina, kandidátům jde o hodně, nejen o pracovní místo, ale také o úspěch či neúspěch, pocit prohry či výhry, užitečnou korektivní zkušenost nebo psychické zranění. Je na nás, abychom s nimi pracovali tak, aby se stále více uchazečů o práci Assessment center účastnilo s přesvědčením, že i neúspěšný pokus jim může přinést užitečnou zkušenost.

Mgr. Hana Kyrianová
(hana@kyrianova.cz)

autorka knihy Assessment centrum v současné personální praxi.