

Body projektu AC/DC

Vyjasnění pojmu - Metody používaná k hodnocení či výběru zaměstnanců:

1. **Assessment Center (AC)** – pro výběr nových zaměstnanců, povýšení
2. **Development Center (DC)** – pro identifikaci silných a slabých stránek ke zjištění rozvojových potřeb

Výhodou je:

- možnost porovnání více kandidátů na jednom místě, ve stejném čase a v rámci jednoho
- pozorování kandidátů více hodnotiteli a možnost kvantifikace získaných dat
- „na míru šité“, úkoly a přiblížení těchto modelových úkolů reálným situacím z pracovního života posuzovaných kandidátů

Assessment Center je jednou z nejúčinnějších metod diagnostiky tzv. měkkých dovedností (např. komunikačních dovedností, schopnosti týmové práce, asertivity atd.) pro účely výběru nebo rozvoje (Development Center) pracovníků.

Checklist pro přípravu:

(na co si odpovědět před tvorbou AC/DC):

Způsoby komunikace s managementem, dodavatelem, hodnotiteli, zaměstnanci, kandidáty	
Analýza toho, co chceme zjišťovat – Předem musí být jasně definované cílové kompetence/schopnosti/dovednosti, které chceme zjišťovat u kandidátů či zaměstnanců	
Stanovení charakteristik, které budeme sledovat a jejich převedení do měřitelných veličin (škály)	
Výběr přiměřených technik - technik, které mají účastníky zkoumat v co nejvíce reálných situacích – (kombinace Individuální prezentace, Skupinová diskuse, Řešení problému, Hraní rolí, Případové studie, Rozhovor, Některé metody psychodiagnostiky	
Domluva spolupráce při samotném hodnocení – stanovení rolí hodnotitelů – stanovení zda je potřeba externí dohled/psycholog	
Podoba simulací a způsobu jejich záznamu – stanovení obsahu scénářů pro simulace, jejich vytvoření a vytištění scénářů pro simulace	
Proškolení týmu hodnotitelů – kdo bude školit, kde a kdy	
Domluva rozsahu, výstupů – co bude výsledkem, jaká bude podoba výsledku, komu bude prezentován	