

10.04.2013

Informacja prasowa portalu

rynekpracy.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

Magdalena Witek

Specjalista ds. PR i marketingu

tel. 509 509 536

witek@sedlak.pl

Assessment centre - najczęstsze błędy

Możliwość zebrania dużej ilości informacji i obiektywizacja oceny kandydatów powoduje, że assessment centre zyskuje coraz większą popularność. Jeśli jednak nie zostanie przeprowadzone właściwie, firma może niepotrzebnie zapłacić za błędne informacje.

Zdaniem Caldwell'a Thorntona i Gruys badaczy z Uniwersytetów w Kolorado i Waszyngtonie do najczęstszych kategorii błędów przy prowadzeniu assessment centre należy zaliczyć złe planowanie, niewłaściwy dobór ćwiczeń i niedostateczne przeszkolenie asesorów. Wśród najpoważniejszych nieprawidłowości na etapie planowania badacze wymieniają brak analiz kompetencyjnych dla stanowisk objętych procesem rekrutacji. – *Większość błędów jest skutkiem złe pojętych oszczędności lub braku świadomości dotyczącej konsekwencji jakie wywołuje przeprowadzanie assessment centre w sposób niezgodny z zaleceniami. Cześć firm pragnąc skrócić czas prowadzenia procesu rezygnuje z dokładnych analiz funkcjonowania firmy zlecającej ośrodek oceny. Oszczędza się również zmniejszając ilość ćwiczeń dla uczestników* – komentuje [Magdalena Kasprzak](#), specjalista ds. rekrutacji z Sedlak & Sedlak .

Przedsiębiorstwa, które pragną sprawdzić rzetelność przeprowadzanego przez zewnętrzną firmę assessment centre powinny zwrócić uwagę na stosowane przez nią procedury. Warto sprawdzić, czy prowadzący ośrodek oceny dokładnie przeanalizowali opisy stanowisk i określili najważniejsze kompetencje dla wykonywania danej pracy. W tym celu powinni zapoznać się z funkcjonowaniem firmy i przeprowadzić wywiady z osobami w niej zatrudnionymi. Jest to kluczowy etap, na którym określone są umiejętności wymagające sprawdzenia w trakcie assessment centre. Zbiór kompetencji kluczowych do pracy na stanowisku należy potem przekształcić w listę obserwowalnych zachowań świadczących o posiadaniu

danej umiejętności. Ominięcie tego etapu projektowania ośrodka oceny może prowadzić do zastosowania ćwiczeń, które nie są powiązane z faktycznym funkcjonowaniem pracownika na stanowisku. Jeśli przedsiębiorstwo posiada własne opisy stanowisk przygotowane przez wewnętrzny dział HR asesorzy powinni zapoznać się tymi dokumentami i skonsultować wyróżnione przez siebie wymiary kompetencji i mierzone podczas procesu zachowania. Niedopuszczalnym jest tworzenie zestawu kompetencji w oparciu o nazwę stanowiska bez sprawdzania realnych warunków pracy. Niewłaściwe jest też korzystanie z opisu podobnego stanowiska w innej firmie. W praktyce nazwa stanowiska nie zawsze wskazuje na realne zadania wykonywane w miejscu pracy. Naturalnym jest, że duże firmy zajmujące się prowadzeniem assessment centre posiadają bazy z opisami stanowisk i przykładowymi technikami stosowanymi w trakcie AC. Mimo to, uczciwe firmy zawsze upewnią się przed procesem czy zestaw ćwiczeń jest adekwatny do realiów pracy w konkretnym przedsiębiorstwie. Problemem jest więc bezrefleksyjne korzystanie ze wszelkiego rodzaju gotowców, które mają zaoszczędzić czas i pieniądze firmy prowadzącej i zlecającej ośrodek oceny.

Kolejnym sposobem cięcia kosztów jest zmniejszanie ilości ćwiczeń stosowanych w trakcie assessment centre. Oczywiście nie każdy proces rekrutacyjny wymaga wielogodzinnego spotkania z kandydatami. Mimo to dobierając ćwiczenia do ośrodka oceny należy trzymać się pewnych standardów. Assessment centre musi wykorzystywać różnorodne techniki i charakteryzować się wielowymiarowością oceny. Standardem jest też sprawdzanie każdej kompetencji co najmniej dwukrotnie przy pomocy różnych technik. Należy skorzystać z co najmniej kilku typów ćwiczeń zarówno indywidualnych jak i grupowych. Stosowanie tylko jednego rodzaju technik lub sprawdzanie kompetencji przy pomocy tylko jednego zadania powoduje, że ten etap rekrutacji nie może być nazwany assessment centre. Zgodnie ze standardami przyjętymi na Międzynarodowym Kongresie Poświęconym Metodoms Ośrodka Oceny wśród ćwiczeń stosowanych w tej procedurze muszą się także znaleźć symulacje behawioralne związane ze stanowiskiem pracy. *Tego typu ćwiczenia symulacyjne umożliwiają poszczególnym osobom wykazanie się posiadanymi umiejętnościami w sytuacjach istotnych podczas wykonywania zadań zawodowych. Aby metodę oceny można było uznać za symulację behawioralną musi ona wymagać od ocenianej osoby określonych zachowań, konkretnej reakcji* - czytamy w Wytycznych i Regułach Etycznych Dotyczących Stosowania Ośrodka Oceny. Stąd należy zachować ostrożność wobec asesorów, którzy w ramach procesów assessment centre wybierają jedynie techniki oparte na prezentacjach, wywiadzie czy kwestionariuszach. Taki proces nawet jeśli okaże się skuteczny nie

może nosić nazwy ośrodka oceny. Nieuczciwe jest też przeprowadzanie zadań, które jedynie stwarzają pozory symulacji behawioralnej: np. techniki, w których wybiera się jedną z przedstawionych alternatywnych reakcji czy wywiad sytuacyjny, w którym wyraża się jedynie intencje określonych zachowań. Również symulacje oderwane od realiów pracy są nieprzydatne w procesie rekrutacyjnym. Należy jednak pamiętać, że niewłaściwa jest również odwrotna sytuacja, w której w ramach ośrodka oceny przeprowadzane są tylko techniki symulacyjne. Choć są one podstawą i kluczem do sukcesu ośrodka oceny nie powinny być odosobnioną metodą zbierania danych.

Na rzetelności assessment centre odbija się również poziom wykszolenia asesorów. – *Umiejętności koniecznych do przeprowadzenia ośrodka oceny oraz prawidłowej obserwacji i oceny nie da się nauczyć samodzielnie, korzystając jedynie z literatury. Assessment centre nie powinna prowadzić osoba, która nie odbyła dodatkowych szkoleń, a dotychczas zajmowała się jedynie wyborem dokumentów aplikacyjnych czy przeprowadzaniem wywiadów* – twierdzi Magdalena Kasprzak z Sedlak & Sedlak – firmy specjalizującej się w tego typu projektach. Należy też pamiętać, że w assessment centre musi uczestniczyć co najmniej dwóch asesorów. Dokonywanie oceny przez jedną osobę jest niedopuszczalne, gdyż wpływa na mniejszą obiektywność wyników. Aby rekrutacja mogła nosić miano ośrodka oceny wymaga się również by oceny asesorów zostały po procesie zintegrowane, a więc aby utworzony został wspólny raport.

Jak skutecznie projektować AC? Jakie są mocne i słabe strony tej metody? Na te i inne pytania znajdą Państwo odpowiedzi w artykułach: „[Assessment Centre – narzędzie służące budowie profesjonalnego zespołu](#)” oraz „[Co powinieneś wiedzieć, zanim zlecisz assessment center](#)” na portalu rynekpracy.pl.

Redakcja rynekpracy.pl

Więcej informacji prasowych portalu rynekpracy.pl znajdą Państwo w zakładce [Dla mediów](#).

rynekpracy.pl

to specjalistyczny portal wiedzy poświęcony problematyce rynku pracy. Stale aktualizowana baza ponad 200 wskaźników to tylko niewielka część danych, jakie gromadzimy. Na bieżąco śledzimy zmiany zachodzące we wszystkich obszarach rynku (wydajność pracy, koszty pracy, koszty życia, możliwości dotarcia do określonych grup zawodowych i wiele innych). Dostarczamy wiedzę, która pomaga z sukcesem radzić sobie z wyzwaniem i właściwie reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy.