

Profesjonalne sesje Assessment Center i Development Center

Zarówno Assessment Center – w tł. Ośrodek oceny, jak i Development Center – w tł. Ośrodek rozwoju, mają te same źródła pochodzenia. Kluczowe różnice między metodami wynikają z różnych celów jakie im przyświecają.

Assessment Center służy **rekrutacji pracowników** na określone stanowisko. Prowadzenie sesji przez asesora, przebieg sesji, raport końcowy są przygotowywane zawsze pod kątem określonych kompetencji i otoczenia w którym będzie funkcjonował pracownik. Assessment Center jest metodą rekrutacji i powinna dawać możliwość bardziej precyzyjnego porównania kandydatów między sobą, stąd też większy nacisk kładziony jest na standaryzację i powtarzalność, systemowe podejście do wszystkich uczestników. Raport powinien zawierać głównie elementy stałe, a kompetencje powinny być ujmowane według tych samych kategorii i tego samego języka opisowego.

Development Center ma przede wszystkim **wymiar rozwojowy**. Stąd też sesje DC nie są tak sztywne i wystandaryzowane w przebiegu, np. mogą zawierać element edukacyjny dla uczestników, co może weryfikować uczenia się uczestników, tempo przyswojenia i zastosowania nowej wiedzy czy umiejętności. Development Center ma na celu rozpoznanie potencjału pracownika w wielu wymiarach, dlatego scenariusze sesji mogą się różnić między sobą o ile zmiana ta jest podyktowana lepszym rozpoznanem kompetencji czy typowych mechanizmów funkcjonowania uczestnika. Forma raportu po sesji DC powinna w sposób możliwie pełny prezentować stan obecny kompetencji i styl funkcjonowania uczestnika oraz określać jego obszary rozwojowe. Standaryzacja raportów jest mniej istotna.

Różnice: AC i DC:

	Assessment Center	Development Center
Cel	<ul style="list-style-type: none"> • Selekcja i dobór kandydatów • Kandydaci z wewnątrz firmy lub kandydaci z awansu wewnętrznego • Ocena pod kątem kompetencji na konkretnym stanowisku 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozwój i planowanie karier • Głównie dedykowany dla pracowników firmy • Ogólna ocena potencjału jednostki (nie w odniesieniu do stanowiska)
Metoda	<ul style="list-style-type: none"> • Tańsza w zastosowaniu, bo krótsza procedura • Często angażowanie konsultantów zewnętrznych do realizacji 	<ul style="list-style-type: none"> • Droższa, bo dłuższa procedura (często sesja kilkudniowa, pełny feedback dla uczestników) • Angażowanie przełożonych, często także konsultantów zewnętrznych w celu zwiększenia obiektywizmu
Rola asesora	<ul style="list-style-type: none"> • Obserwacja oceniająca • Prognozowanie 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderator, ułatwiający rozumienie zachowań
Feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Ograniczony lub brak • Często wyrażany w formie bezosobowej (w raportach dedykowanych zlecającym rekrutację) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kluczowy element procesu • Może być dostarczany po realizacji każdego ćwiczenia • Pełny feedback z raportem po zakończonej sesji • Może trwać około 2 h
Decyzje	<ul style="list-style-type: none"> • W zakresie zatrudnienia kandydata • Podejście: tak lub nie – zatrudnienie kandydata lub awansowanie wewnętrznego • Mniejszy wymiar rozwojowy 	<ul style="list-style-type: none"> • W zakresie: <ul style="list-style-type: none"> • dedykowanych szkoleń, • kierunku rozwojowego, • ścieżki kariery
Aktywność uczestnika	<ul style="list-style-type: none"> • udział w kolejnych zadaniach i ćwiczeniach podczas sesji – podporządkowanie się przebiegowi spotkania 	<ul style="list-style-type: none"> • możliwość wyrażania i komunikowania swoich oczekiwań wobec sesji • wysoki poziom komunikowania się z uczestnikiem podczas sesji (np. feedback po zadaniu)

Założenia metody:

- podstawą oceny kandydata jest obserwacja jego faktycznych zachowań w warunkach symulowanych, maksymalnie zbliżonych do rzeczywistości (ćwiczenia powinny być tak dobrane i tak skonstruowane, aby odzwierciedlać charakter pracy, problemy charakterystyczne dla zajmowanego stanowiska),
- kandydata obserwuje kilku przeszkolonych asesorów, aby oceniać według tych samych kryteriów,
- obserwuje się a następnie analizuje kluczowe dla danego stanowiska kompetencje,
- dla maksymalizacji trafności decyzji gromadzi się informacje o kandydacie z różnych źródeł (różnego rodzaju ćwiczenia).

AC / DC jako metoda rekrutacji

AC / DC to metoda obserwacji zachowań w warunkach symulowanych. Celem tej metody jest poznanie sposobu funkcjonowania danej osoby w stworzonym do tego celu kontekście sytuacyjnym. AC / DC dostarcza informacji w jaki sposób osoba tworzy swoją mapę świata, interpretuje wydarzenia i fakty, jakie znaczenie im nadaje.

Co zyskujemy dzięki takiej metodzie?

- Obiektywność oceny
- Pełne informacje o poziomie poszukiwanych kompetencji
- Informację o kompetencjach, które należy rozwijać u kandydatów
- Materiał do udzielania informacji zwrotnej kandydatom

Kluczową postacią w AC / DC jest obserwator – assessor. To o czym należy pamiętać to fakt, że nie istnieje niezależna obserwacja, obserwator jest postrzegany jako część systemu jaki obserwuje. Mimo dokonywania obserwacji, spisywania faktów i ich interpretacji obserwator nie tworzy obiektywnej prawdy, a jedynie jej reprezentację i interpretację – zebrane i analizowane przez niego informacje przechodzą także przez filtry charakterystyczne i właściwe obserwatorowi.

Trener Akademii Biznesu MDDP