

Assessment Centre – Centra Oceny

Assessment Centre to jedna z najbardziej skutecznych metod oceny potencjału pracownika w oparciu o zaobserwowane zachowanie oraz określone wymagania na danym stanowisku. Stosuje się ją zarówno jako metodę selekcyjną przy przyjmowaniu nowych pracowników oraz przy określaniu rozwoju zawodowego – możliwości awansu pracujących.

Assessment Centre to przedsmak Twojej pracy. Zadania wynikające z zastosowania metody mają na celu jak najdokładniej odzwierciedlić rzeczywiste sytuacje, które występują lub mogą mieć miejsce na danym stanowisku pracy. Wykonywane zadania są obserwowane przez zespół przeszkolonych obserwatorów, którzy po zakończeniu pracy wystawiają opinię na temat obserwowanego kandydata, natomiast oceną końcową jest wynik syntezy ocen częściowych wszystkich obserwatorów. Tak zorganizowana ocena, w której bierze udział kilku oceniających zmniejsza stronniczość i subiektywność ocen.

Główne założeniu metody oceny potencjału pracownika oparte są na analizie zachowań człowieka w różnych sytuacjach zawodowych. Metoda ta zakłada, że „zachowanie jest najważniejsze, człowiek będzie w przyszłości zachowywał się tak samo jak w przeszłości”.

Dlatego też uczestnicy oceny przechodzą przez

wiele ćwiczeń, testów, symulacji i wywiadów, które są tak zaprojektowane, żeby jak najściślej odzwierciedlić sytuacje, które mogą zdarzyć się na konkretnym stanowisku pracy. Uczestniczenie w metodzie Assessment Centre nie jest prostym zadaniem. Najczęściej trwa od pół do trzech i więcej dni i wymaga dużego wysiłku intelektualnego oraz sporego nakładu energii.



W ramach Assessment Centre wykorzystywane są wszystkie techniki i narzędzia oceny, które pozwalają na zbadanie wiodących w danym przypadku kompetencji.

Wykorzystuje się:

- Wywiad biograficzny – rozmowa z zakresu kwalifikacji merytorycznych,
- Wywiad behawiorystyczny – rozmowa z zakresu zachowania kandydata w określonych sytuacjach.
- Wywiad symulowany – postawienie pracownika w trudnej sytuacji zawodowej, rozwiązanie interpersonalnego problemu.
- Koszyk ćwiczeń – zadanie, w czasie którego uczestnik ma rozwiązać kilkanaście pisemnych zadań, obejmujących problematykę pracy zawodowej
- Ćwiczenia grupowe – stworzenie sytuacji, w której większa liczba potencjalnych pracowników otrzymuje zadanie odzwierciedlającą ich przyszłą pracę z podziałem na przypisane role.

- Prezentacje – uczestnik otrzymuje opis sytuacji firmy i problemu - ma zająć stanowisko w tej sprawie.
- Fact-finding – w tego typu ćwiczeniu zadaniem uczestnika jest podjęcie decyzji na bazie zebranych przez siebie informacji.

Różnorodność i liczebność zastosowanych metod zapewnia bardziej wszechstronny pomiar umiejętności, cech, a co za tym idzie bardziej trafną ocenę kandydata. Jednakże zaleca się średnio, stosowanie nie więcej niż 5 różnych zadań.

Nawiązując do tematu Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie jest jednym z partnerów w projekcie Leonardo da Vinci pod nazwą „Daj szanse kompetencjom”, mającym na celu transfer w/w metody na grunt polski. Liderem projektu są Włochy – Prowincja Perugia. Projekt skierowany jest do polskich kobiet, które powróciły do Polski po pracy z za granicy. W ramach projektu będą przeszkoleni doradcy zawodowi z wybranych urzędów pracy, którzy otrzymają uprawnienia wykwalifikowanych asesorów metody oraz możliwość wykorzystywania metody w swojej bieżącej pracy zawodowej.

Bożena Babyńko

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie.