



RESOLUTIO
Doradztwo Personalne

**ZASTOSOWANIE METODY
ASSESSMENT CENTRE**

**W PROCESIE REKRUTACJI
WEWNĘTRZNEJ I ZEWNĘTRZNEJ**

12 MAJA 2010

ul.: Gdańska 2, lok. 67
01 - 633 Warszawa
tel./fax +22 833 65 21

www.resolutio.pl
resolutio@resolutio.pl

Tematyka

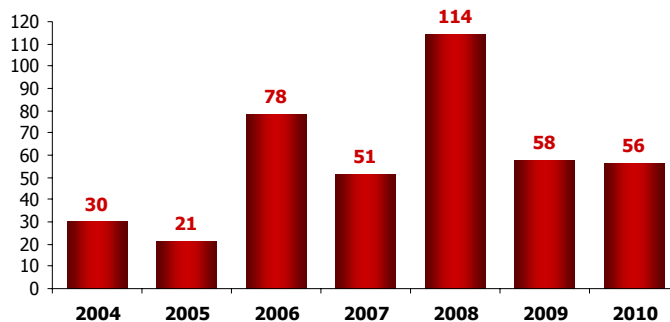
- **AC w procesach rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej - analiza doświadczeń i trochę statystyki**
- **Kiedy firmy decydują się zastosować AC w rekrutacji**
- **Stanowiska i osoby objęte procesem AC w rekrutacji**
- **Wyznaczniki metody – kiedy mówimy o metodzie AC w rekrutacji**
 - **O kryteriach oceny stosowanych w AC**
 - **O narzędziach oceny stosowanych w AC**
 - **O osobach pełniących rolę asesora**
 - **O decyzjach rekrutacyjnych na podstawie wyników AC**
 - **Praktyczne wykorzystanie metody i Rify HR-owe**
- **Komunikacja przed w trakcie i po sesji AC dla uczestników rekrutacji**



Assessment | Development Centre – Analiza doświadczeń

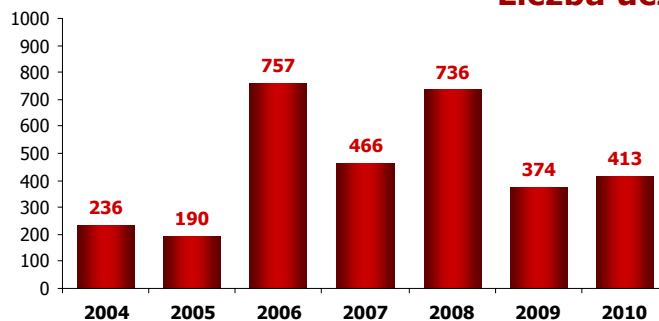
AC|DC - Liczba sesji

Liczba sesji = 408



AC|DC - Liczba uczestników

Liczba uczestników = 3172



Assessment Centre w procesie rekrutacji

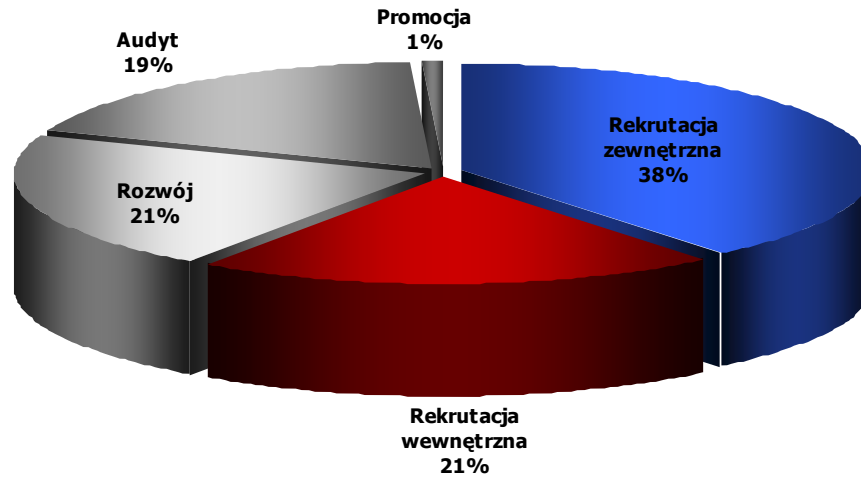
	Liczba / Procent osób	Liczba / Procent sesji
Rekrutacja wewnętrzna	636 osób	109 sesji
	35,3%	44,5%
Rekrutacja zewnętrzna	1166 osób	136 sesji
	64,7 %	55,1 %
AC w rekrutacji ogółem	1802 osoby	245 sesji



Kiedy firma decyduje się na zastosowanie AC w rekrutacji

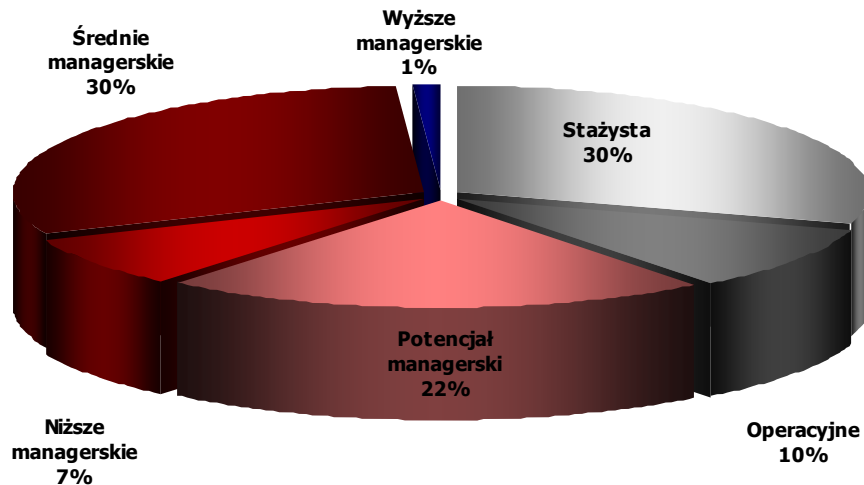
Kluczowe powody:

1. Objęcie stanowiska (stanowisko nowe / wakat)
2. Planowanie sukcesji
3. Reorganizacja struktury
4. Wyłonienie osób do udziału w programie rozwojowym
5. Pozyskanie osób do udziału w programie stażowym
6. Pozyskanie w procesie rekrutacji osób wpisujących się w kulturę organizacji



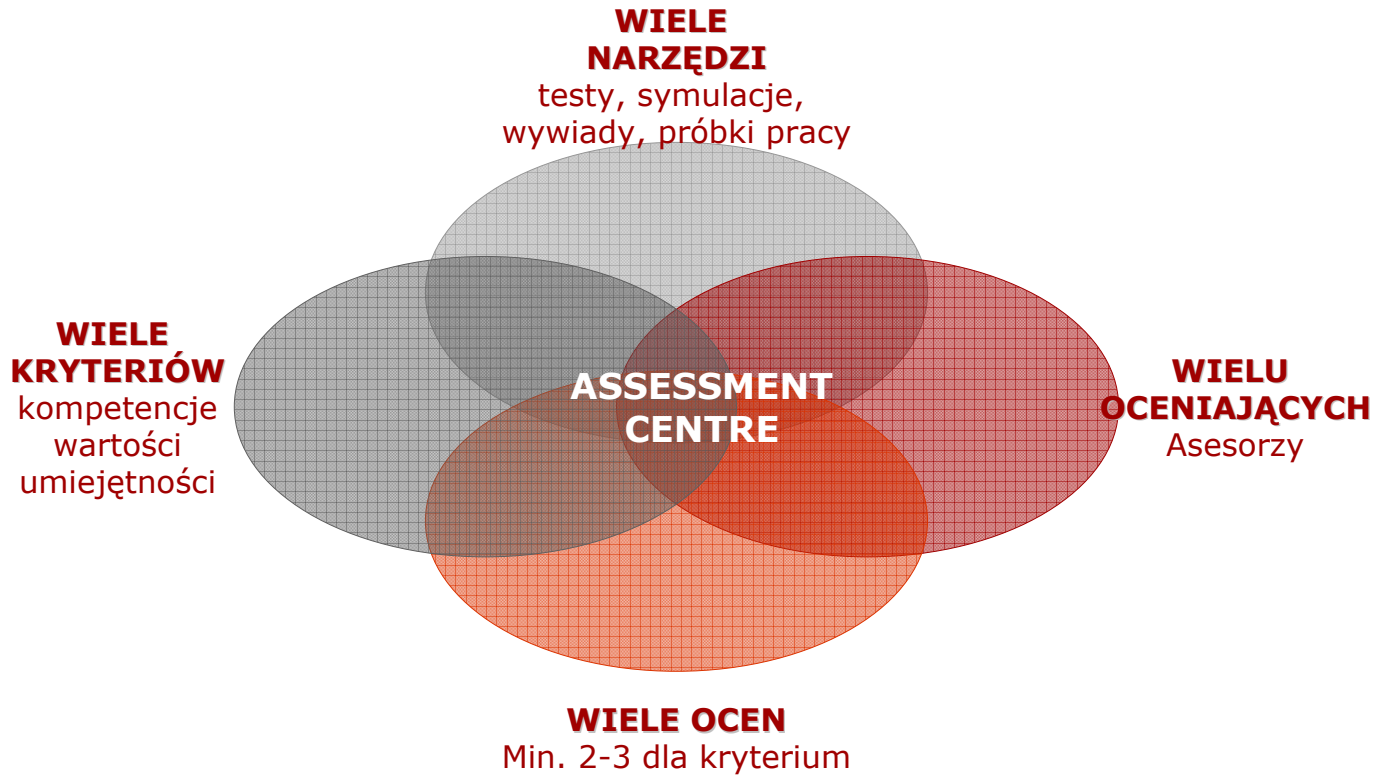
Dla kogo Assessment Centre ?

- Tylko 5,2 % wszystkich przeprowadzonych sesji AC stanowią sesje indywidualne
- Wśród osób biorących udział w sesjach indywidualnych aż 90% to rekrutacja na stanowiska średniego i wyższego szczebla zarządzania



Wyznaczniki metody

...czyli o tym co jest a co nie jest metodą Assessment Centre w procesie rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej

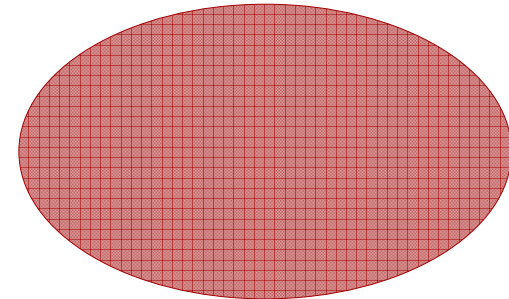


Kryteria oceny

Co oceniać ?

- Kompetencje wg modelu firmowego
- Kompetencje potrzebne na stanowisku
- Sprawność operacyjną (próbki pracy)
- Umiejętności
- Postawy / wartości
- Etyka

**WIELE
KRYTERIÓW**



Rafy HR-owe

- Model korporacyjny versus oczekiwania stanowiska
- Szeroki zakres definicyjny kompetencji
- Kompetencje „strategiczne” a kompetencje miękkie u kandydatów na stanowiska managerskie
- Ocena kompetencji dotyczących zarządzania ludźmi u osób nie mających doświadczeń managerskich
- Ocena postaw (np. poziomu identyfikacji z firmą) u kandydatów zewnętrznych

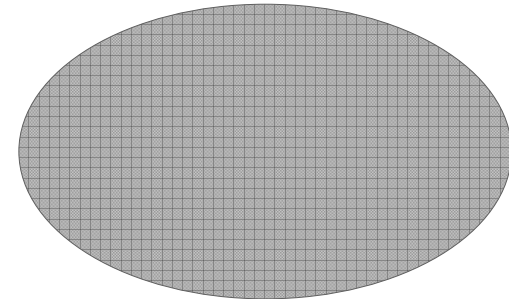


Narzędzia oceny

Jakimi metodami oceniać ?

- Dobór narzędzi względem celu selekcyjnego (różnorodność narzędzi)
- Kontekst biznesowy versus nie biznesowy
- Kontekst narzędzi a realia firmy / stanowiska
- Narzędzia stworzone wewnętrznie czy zakupione
- Selektywność narzędzi w ocenie indywidualnej i grupowej

**WIELE
NARZĘDZI**



Rafy HR-owe

- Rodzaj narzędzi i ich kontekst biznesowy
- Kontekst biznesowy i zakres odpowiedzialności w zadaniu a oczekiwania stanowiska
- Kontekst biznesowy narzędzi a rodzaj doświadczeń kandydatów
- Selektywność narzędzi

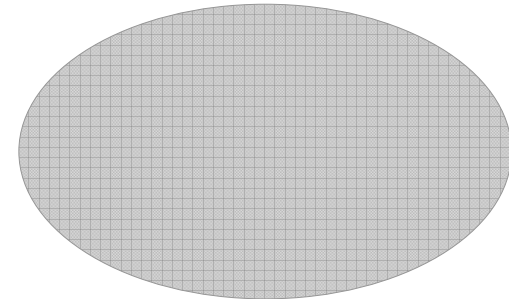


Asesor oceniający

Kto może zostać asesorem ?

- Kompetencje niezbędne w ocenie kompetencji ☺
...ale i próbek pracy, postaw, wartości
- Rola asesora, rola obserwatora
- Asesorzy zewnętrzni i asesorzy wewnętrzni
- A może WZA...?

**WIELU
OCENIAJĄCYCH**



Rafy HR-owe

- Liczebność zespołu asesorów / obserwatorów
- Przygotowanie asesorów
- Spójność standardów pracy w zespole asesorów
- Dobór asesorów / obserwatorów wewnętrznych

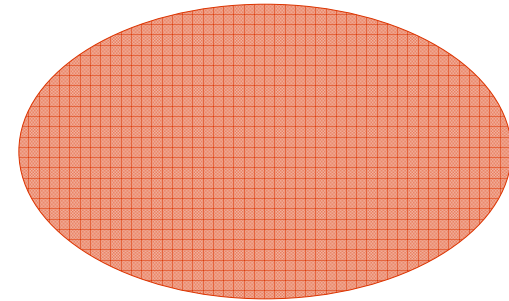


Wynik oceny – rekomendacja rekrutacyjna

Wynik oceny a decyzja

- **Konstrukcja matrycy oceny**
– ważne zasady
- **Dodatkowe czynniki decyzyjne**
w rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej
- **Punkt odniesienia dla decyzji rekrutacyjnej**
– profil oczekiwany czy ranking kandydatów

WIELE OCEN



Rafy HR-owe

- **Konstrukcja matrycy** –
równowaga ocen versus zróżnicowane wagi
- **Poziom oczekiwań** definiowanych w profilu
- **Koncentracja na wynikach ilościowych**
versus ocena jakościowa



Aspekty formalne czyli komunikacja przed i po sesji AC

Komunikacja przed sesją AC

- Jak będzie wyglądać proces rekrutacyjny
- Jak będzie wyglądać sesje AC

Informację zwrotną dotyczącą wyników sesji – otrzymuje **podczas indywidualnego spotkania** tylko 63,5% kandydatów biorących udział w rekrutacjach wewnętrznych

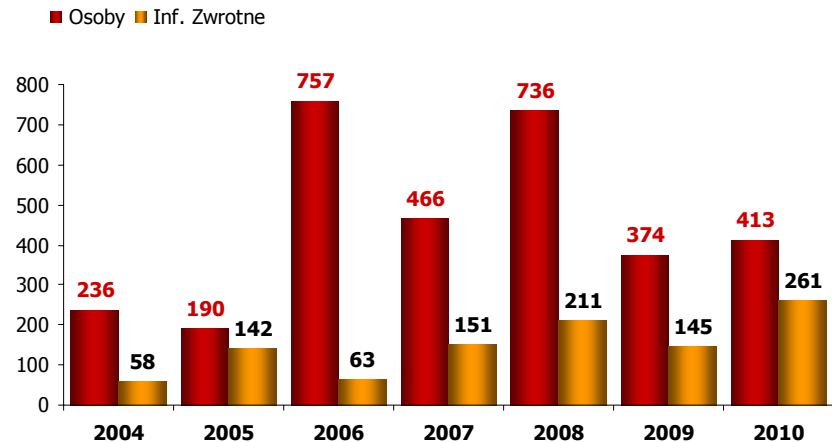
Komunikacja podczas sesji AC

- Jak będzie wyglądać sesje AC
- Kto jest kim w zespole asesorów
- Rola zespołu asesorów
- Poufność i dostęp do informacji

Praktyka ta niestety nie ma prawie wcale zastosowania względem kandydatów zewnętrznych

Komunikacja po sesji AC

- Decyzja rekrutacyjna
- Informacja zwrotna dotycząca wyników sesji



AC w rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej - wnioski

- Metoda Assessment Centre jest równie często stosowana w procesach rekrutacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej
- Najczęstsze przesłanki do jej wykorzystania to: rekrutacja wewnętrzna lub zewnętrzna na stanowisko objęte wakatem oraz rekrutacja do programu rozwojowego.
- Bardzo rzadko metoda wykorzystywana jest do planowania sukcesji
- Kandydaci do programów stażowych i rozwojowych z potencjałem managerskim to ponad połowa wszystkich osób biorących udział w sesjach AC. Drugą liczną reprezentowaną populacją to kadra managerska średniego szczebla zarządzania
- Ze względu na zróżnicowanie specyfiki metody warto rozdzielać w ramach jednego procesu AC kandydatów zewnętrznych i wewnętrznych
- Czynnikiem najbardziej różnicującym proces AC w rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej jest zakres i forma przekazywanej informacji zwrotnej





RESOLUTIO

START INFORMACJE O AC UCZESTNICY I KLIENCI O AC ZADANIA KONTROWERSJE HISTORIA AC LITERATURA

ASSESSMENT CENTRE - OCENA KOMPETENCJI

JUŻ TERAZ!
PIERWSZY
W POLSCE FILM
O ASSESSMENT
CENTRE

Oceń stronę

😊 😐 😞

Ostatnie komentarze

webmaster
2010-05-04
08:58:48

Witam. Pani Joanno, bardzo dziękuję za uwagi. Postaram się zweryfikować działanie mechanizmów strony. Jednocześnie mogę zapewnić, że już

Odwiądź nasz kanał w serwisie YouTube

YouTube
Broadcast Yourself™

Dziękuję za uwagę!

Sabina Nikodemka

s.nikodemka@resolutio.pl

www.assessment.pl