

Assessment center – przebieg i przygotowanie

Sesje assessment center w dobry sposób wykorzystują mechanizmy psychologiczne selekcji grupowej, pozwalając znaleźć pracownika, który najlepiej poradzi sobie na danym stanowisku.

Trwają od 1 do 3 dni i składają się zarówno z ćwiczeń przeznaczonych do samodzielnego wykonania, jak również z zadań grupowych. Testy są skonstruowane tak, by oprócz wiedzy zawodowej, sprawdzić również tzw. **kompetencje miękkie kandydatów**, m.in. **kreatywność, komunikatywność i zarządzanie czasem**. Do typowych zadań na sesjach assessment center należą **testy wielokrotnego wyboru, prezentacje, stworzenie planu działania lub symulacje rozwiązywania problemów**. Spotkania mają zazwyczaj z góry ustalony przebieg:

- 1. Autoprezentacja:** oprócz suchych faktów o sobie wspomnij o kilku sukcesach zawodowych lub ciekawych projektach. To twoja szansa na wywarcie korzystnego pierwszego wrażenia.
- 2. Część testowa:** zmierzysz się w niej z masą ćwiczeń, zadań i symulacji, mających na celu sprawdzenie wiedzy, umiejętności koncentracji oraz radzenia sobie ze stresem. Najczęściej oceniane indywidualnie.
- 3. Faza grupowa:** poddaje próbie twoje kompetencje społeczne, umiejętność pracy w zespole oraz asertywność. Najczęściej przybiera formę symulacji rozwiązania problemu, dyskusji lub odgrywania wcześniej określonych ról. Rekruterzy będą przyglądać się przede wszystkim twoim interakcjom z innymi uczestnikami.
- 4. Podsumowanie:** rekruter może podsumować sesję oraz podzielić się z uczestnikami swoimi uwagami i spostrzeżeniami. Dodatkowo może poprosić cię o dokonanie samooceny swoich dotychczasowych doświadczeń.



Sesje assessment center to często pierwszy etap rekrutacji, kwalifikujący uczestników do zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Niezbędne jest wtedy zdalne wykonanie szeregu testów psychologicznych i specjalistycznych przez Internet.

Zadania do wykonania

Rekruterzy stawiają przed kandydatami szereg zadań, by jak najlepiej sprawdzić ich kompetencje do miejsca pracy. Zaletą dla pracodawcy jest możliwość znalezienia pracownika idealnie pasującego do potrzeb firmy. Także kandydaci mogą skorzystać na tej formie aplikacji, gdyż będą w stanie pokazać przyszłemu pracodawcy pełen zakres swoich kompetencji – co czasem ciężko przełożyć jest na **CV i list motywacyjny**.

1. Koszyk zadań

Uczestnicy otrzymują „koszyk”, w którym znajduje się kilka różnych dokumentów z problemami do rozwiązania. Nie wszystkie zadania dotyczą kwestii typowo zawodowych – mogą też pojawić się m.in. fikcyjne utrudnienia organizacyjne lub wypadki losowe. W czasie od 30 do 60 minut aplikant powinien stworzyć listę zadań, ustalić punkty priorytetowe, zaproponować możliwe rozwiązania wszystkich problemów, a także oddelegować obowiązki współpracownikom.

Przykładowe zadania:

- ✓ *Przygotuj na jutro ważną prezentację.*
- ✓ *Jeden z pracowników będzie nieobecny przez dłuższy czas z powodu choroby. W krótkim czasie znajdź odpowiednie zastępstwo.*
- ✓ *Twoja szefowa potrzebuje na jutro rano szczegółowy raport dotyczący stanu bieżących projektów.*
- ✓ *Twoja żona/mąż ma jutro urodziny i musisz jej/mu kupić prezent.*
- ✓ *Za godzinę twoje dziecko musi zostać odebrane z przedszkola, a twojej żonie/mężowi coś wypadło.*
- ✓ *Zarezerwuj stolik w restauracji na jutrzejsze ważne spotkanie z klientem.*

2. Case study, czyli analiza przypadku

Kandydat otrzymuje w tym etapie konkretny przypadek do przeanalizowania, zazwyczaj ma na to około 30 minut. Celem ćwiczenia jest poznanie zdolności analitycznych i organizacyjnych danej osoby. Dużo większe znaczenie od konkretnego rozwiązania ma sam proces myślowy, a także kreatywne rozwiązania.

Przykład:

Kandydat jest odpowiedzialny za przygotowywanie prognozy sprzedaży i musi sporządzić plan produkcji kombinezonów zimowych dla niemowląt. Ma do swojej dyspozycji dane statystyczne - wskaźniki przyrostu naturalnego i zachowań konsumenckich Polaków w zależności od pory roku. Na tej podstawie kandydat będzie musiał dokonać próbnej analizy i stworzyć roboczą prognozę sprzedaży.

3. Prezentacja

Prezentacja często łączy się z etapem analizy przypadku, może zdarzyć się, że zostaniemy poproszeni o przygotowanie i wygłoszenie prezentacji na analizowany przez nas temat. Sprawdzane są tutaj nasze umiejętności komunikacji, umiejętność posługiwania się językami obcymi, zdolność przekonywania, a także umiejętność odpowiadania na pytania słuchaczy.

4. Dyskusja grupowa

Dyskusja zazwyczaj polega na wspólnym rozwiązaniu przedstawionego problemu i wypracowaniu strategii działania. Zazwyczaj grupa liczy od 5 do 8 osób. Czasem przydzielane są do grupy poszczególne role, wtedy każdy z kandydatów ma do osiągnięcia pewien cel. Gdy nie ma żadnych ról, należy szybko wypracować porozumienie co do danego tematu. Sprawdzane są tutaj zdolności przywódcze, gotowość do kompromisów, umiejętność argumentacji i przekonywania innych oraz zaangażowanie.



Za zaproszeniem na rozmowę kwalifikacyjną może stać sesja assesment center, dlatego zachowaj czujność i zwróć uwagę na takie pojęcia jak: rekrutacja wieloetapowa czy kilkugodzinna/kilkudniowa sesja.

Podsumowanie

Sesja assesment center nierzadko przyprawia kandydatów o gęsią skórę. Jednak nie taki diabeł straszny, jak go malują! Solidne przygotowanie i przyjazna mowa ciała wystarczą, by zrobić dobre pierwsze wrażenie i zaprezentować się z najlepszej strony. Więcej na ten temat dowiesz się z naszego artykułu „[Sesje assesment center](#)”.