

Autor: Tereza Neradová  
Vedoucí BP: PhDr. Lenka Emrová

Akademický rok: 2017/2018  
Oddělení pedagogických a psychologických studií

## Abstrakt:

Práce pojednává o komplexní výběrové metodě Assessment Centre (dále jen AC), která se používá především pro výběr zaměstnanců na manažerské pozice a pozice specialistů. V úvodu teoretické části je krátce popsán výběr zaměstnanců a v souvislosti s ním je vyzdvihnuta důležitost zvolených kompetencí. Dále je AC jako jedna z metod výběru blíže charakterizována, jsou popsány její hlavní výhody, nevýhody i možné hodnotitelské a další chyby a také je kladen důraz na etické principy. Poté jsou definovány jednotlivé fáze a používané metody a v závěru jsou zmíněny i nové trendy.

V praktické části jsou tyto poznatky a doporučení aplikovány na AC, kterým jsou obsazovány juniorní pozice do různých oddělení konkrétní společnosti, pro posouzení jeho efektivity. Nejprve byla provedena analýza interních dokumentů, poté byl uskutečněn rozhovor s Recruitment manažerem pro doplnění a ověření informací i zjištění potřeb společnosti a v poslední řadě bylo provedeno i pozorování samotného AC.

V závěru je navržena nová koncepce AC, která byla vytvořena na základě zjištěných nedostatků a rozhovoru s Recruitment manažerem. Hlavním přínosem práce je navržení kompetenčního modelu, záznamových archů včetně hodnotící stupnice, nového tématu na prezentaci v AJ, doporučení nové modelové situace, modernizace sociogramu i doporučení pro lepší positive candidate experience.

## English summary:

The thesis deals with the complex selection method called the Assessment Centre (AC) which is used for the selection of employees for managerial and specialist positions. In the beginning of the theoretical part, a selection process of employees is shortly described and the importance of defined competencies is emphasized. Then the AC as one of the selection methods is defined, including its main advantages, disadvantages, and also potential evaluation mistakes, and other types of mistakes. The emphasis is put on ethical principles. Subsequently, the individual stages of the AC are defined with a detailed specification of the methods applied. In the end, new trends are mentioned.

In the practical part, the theoretical knowledge and recommendations are applied on the AC, which is used for the selection of candidates for junior positions, to review its effectivity. At first, the analysis of all internal documents was performed, then the interview with a Recruitment manager was conducted to verify and complete information, as well as to establish company's needs analysis, and finally the observation of the AC itself was made.

In conclusion, the new concept of the AC is designed. It is based on the identified shortcomings and the interview with the Recruitment manager. The main suggestions for improvement are: creating of the competency model, recording forms with the evaluation scale, the new topic for the presentation in English, recommendations for the new model situation, the modernization of a sociogram, and also recommendations for a better positive candidate experience.

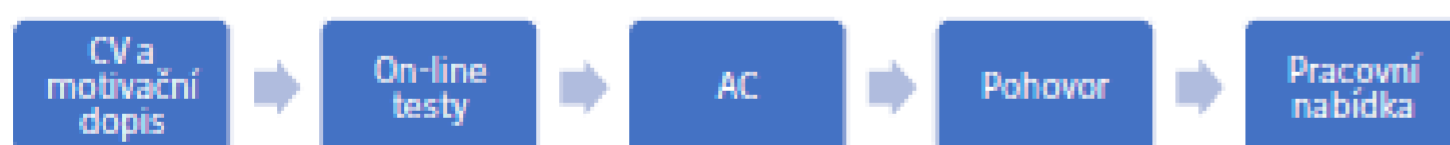
## Metody průzkumu:



## Výzkumné otázky:

1. Jsou měřené kompetence v souladu s kompetenčním modelem v popisu pracovního místa?
2. Jsou metody pro zjištění kompetencí dobře zvolené a validní?
3. Probíhá přípravná, realizační a vyhodnocovací fáze dle teorie?
4. Jsou respektovány etické zásady pro AC?
5. Jaké nové trendy společnost používá?

## Proces výběrového řízení ve společnosti:



## Matice metod a kompetencí:

Metoda Kompetence	Prezentace v AJ	Hra Rytíři kulatého stolu	Odborná PS skupinová část	Odborná PS individuální část	On-line testy
Komunikační doved.	x	x	x	x	
AJ	x				x
Anal. a log. myšlení		x	x	x	x
Orientace na detail		x	x	x	x
Kreativita	x		x		
Týmová spolupráce		x	x		
Proklientský přístup			x	x	

## Kompetenční model:

Skupina kompetencí	Kompetence	Pozorovatelné chování
Efektivní komunikace	Komunikační dovednosti	Formulace myšlenek v písemné i ústní podobě. Aktivní naslouchání. Zdravé a přiměřené sebeprosazování, schopnost prosadit svůj názor. Prezentační dovednosti. Práce se zpětnou vazbou. Získání názorů od ostatních a práce s nimi. Využití konstruktivních konfliktů. Předání informací bez zkrácení.
	AJ	A1 - Dokáže se jednoduše domluvit, pokud člověk, se kterým mluví, hovoří pomalu a zřetelně a je ochoten mu pomoci. A2 - Dokáže komunikovat v jednoduchých, často se opakujících situacích, které vyžadují jednoduchou, přímou výměnu informací o důvěrně známých, často se opakujících tématech, která dobře zná nebo která ho osobně zajímají. Dokáže zdůvodnit a vysvětlit své názory a plány. B1 - Umí vytvořit jednoduchý souvislý text o tématech, která dobře zná nebo která ho osobně zajímají. Dokáže zdůvodnit a vysvětlit své názory a plány. B2 - Dokáže se dorozumět tak plynule a spontánně, že může uspokojivě vést běžný dialog s rodilými mluvčími bez většího úsilí na obou stranách. Umí vysvětlit stanovisko k aktuálním problémům a uvést výhody a nevýhody různých možností. C1 - Umí se vyjadřovat plynule a spontánně, bez příliš zjevného hledání výrazů. Dokáže používat jazyk pružně a účinně pro pracovní účely. C2 - Snadno rozumí prakticky všemu, co slyší nebo čte. Umí se vyjadřovat spontánně, velice plynule a přesně, přičemž rozlišuje jemnější významové odstíny i ve složitějších situacích.
Řešení problémů a práce s informacemi	Analytické a logické myšlení	Analýza informací a dat a objevení vztahů mezi nimi. Srovnávání, posuzování a ověřování informací. Schopnost analýzy problémů příčina-efekt a vyvozování logických závěrů.
	Orientace na detail	Samostatné a cílené vyhledávání informací. Schopnost rozlišit podstatné od nepodstatného. Schopnost vybrat klíčové informace.
Vztahy a interpersonální dovednosti	Kreativita	Schopnost vnášet do práce nové prvky, nápady, „out of box thinking“. Schopnost pružně reagovat na zadané téma. Aktivní vyhledávání příležitostí zkoumáním a přehodnocováním současného stavu. Vytváření prostředí podněcující vznik nových nápadů a změn.
	Týmová spolupráce	Ochota a zájem pracovat ve skupině směrem ke společnému cíli. Respektování druhých a jejich názorů. Přebírání zodpovědnosti za výsledky skupinové činnosti. Aktivní působení na atmosféru skupiny. Aktivní vyhledávání a nabízení relevantních informací. Zaujetí role nenuceného lídra s přirozenou autoritou.
Proklientský přístup	Kreativita	Vstřícné chování a vystupování vůči zákazníkovi. Zvládnutí konfliktních situací a přijímání osobní zodpovědnosti. Umění zákazníka přesvědčit a ovlivnit. Zjištění a uspokojení zákaznických potřeb i předvídání potřeb a očekávání zákazníka. Snaha získat zpětnou vazbu od zákazníka.
	Týmová spolupráce	Ochota a zájem pracovat ve skupině směrem ke společnému cíli. Respektování druhých a jejich názorů. Přebírání zodpovědnosti za výsledky skupinové činnosti. Aktivní působení na atmosféru skupiny. Aktivní vyhledávání a nabízení relevantních informací. Zaujetí role nenuceného lídra s přirozenou autoritou.

## Záznamový arch:

Kompetence Metoda	Komunikační dovednosti	AJ	Anal. a log. myšlení	Orientace na detail	Kreativita	Týmová spolupráce	Proklientský přístup	Komentář
Prezentace v AJ	x	x			x			
Kandidát 1								
Kandidát 2								
Kandidát 3								
Kandidát 4								
Kandidát 5								
Kandidát 6								
Kandidát 7								
Kandidát 8								
Kandidát 9								
Kandidát 10								
Hra	x		x	x		x		
Kandidát 1								
Kandidát 2								
Kandidát 3								
Kandidát 4								
Kandidát 5								
Kandidát 6								
Kandidát 7								
Kandidát 8								
Kandidát 9								
Kandidát 10								
Odborná PS skupinová část	x		x	x	x	x	x	
Kandidát 1								
Kandidát 2								
Kandidát 3								
Kandidát 4								
Kandidát 5								
Kandidát 6								
Kandidát 7								
Kandidát 8								
Kandidát 9								
Kandidát 10								