

## Jakość stosowania metody Assessment Center/Development Center w Polsce

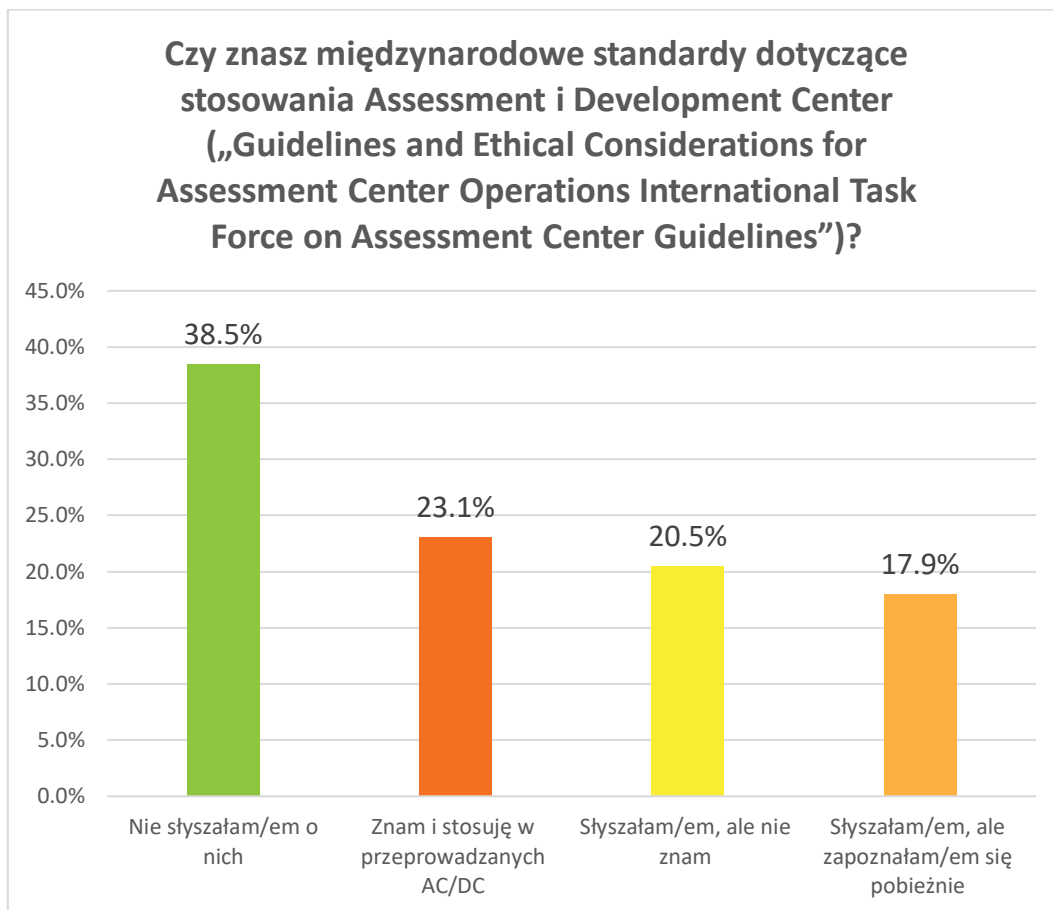
### - refleksji kilka

Metoda Assessment Center/Development Center (AC/DC) jest znana prawie każdemu HR'owcowi. I dobrze, bo jest to niezwykle wartościowa metoda diagnozy kompetencji pozwalająca bardzo precyzyjnie określić stan posiadania pożądanych przez organizację kompetencji u kandydatów do pracy i pracowników. Zakładając, że kompetencje rozumiemy jako kompleks czterech wzajemnie warunkujących się obszarów – wiedzy, umiejętności, cech osobowych i postaw czyniących pracownika skutecznym, to precyzyjna diagnoza tychże kompetencji daje cenne dane do podjęcia decyzji co do zatrudnienia najlepszych kandydatów oraz rozwoju już zatrudnionych. Każdej organizacji zależy na wysokiej skuteczności pracowników więc zależeć powinno również na pozyskaniu wiarygodnych danych pomagających, tę skuteczność kreować. Metoda AC/DC przychodzi tu z pomocą zostawiając daleko w tyle inne (bardziej kolorowe) metody.

Mankamentem AC/DC jest jej pozorna prostota. Natomiast mimo prostego mechanizmu jest to metoda bardzo wymagająca w różnych aspektach (asesor, narzędzia, przebieg sesji, integracja danych). Każdy element metody musi być bardzo dokładnie przygotowany aby cała metoda mogła dać wysoką skuteczność diagnostyczną (ok. 80%) nieosiągalną innymi metodami. Niestety praktyka pokazuje, że jakość stosowania AC/DC w Polsce nie stoi na najwyższym poziomie.

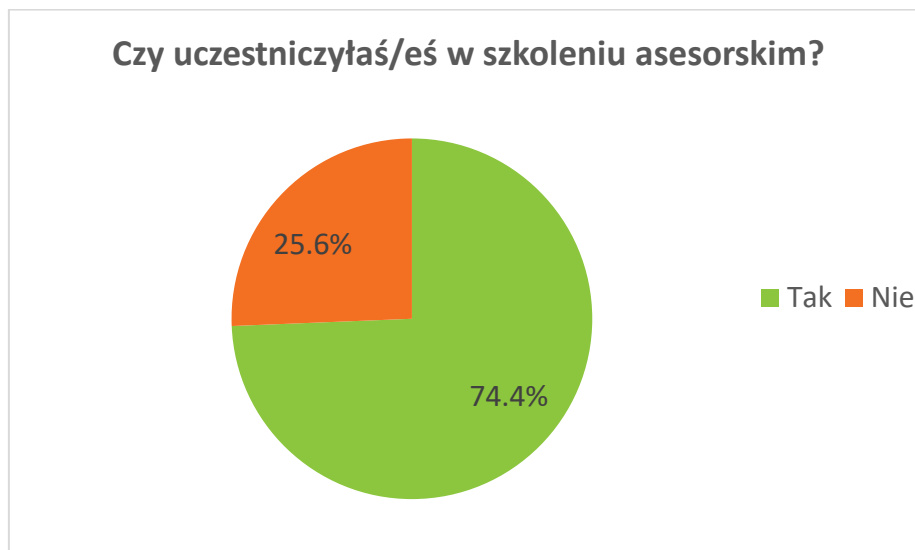
W 2020 roku Polskie Stowarzyszenie Asesorów Metody Assessment Center/Development Center ([www.psamadc.pl](http://www.psamadc.pl)) przeprowadziło ogólnopolskie badanie „Badanie jakości stosowania metody AC/DC w Polsce”. Wyniki tego badania dają do myślenia i wskazują wiele kierunków wymagających poprawy w stosowaniu metody. Pochylę się tu nad kilkoma...

Zasady stosowania metody AC/DC określają międzynarodowe standardy zawarte w „Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations International Task Force on Assessment Center Guidelines” opracowanej na podstawie wniosków Międzynarodowej Grupy Zadaniowej ds. Standardów Assessment Center. Praktyka pokazuje jednak, że znaczna część Asesorów metody AC/DC nie zna tych standardów:



*Na podstawie „Badanie jakości stosowania metody AC/DC w Polsce” zrealizowane przez Polskie Stowarzyszenie Asesorów Metody Assessment Center/Development Center w 2020 roku*

Tylko 23% zna i stosuje te zasady, czyli robi wszystko aby skuteczność diagnostyczna stosowanej metody była jak najwyższa. A skąd czerpie wiedzę o zasadach stosowania metody reszta Asesorów...? Praktyka pokazuje, że wśród części Asesorów wiele jest nieprawdziwych informacji o metodzie, wiele legend i (przepraszam za dosłowność) bzdur. Co gorsze niektórzy z tych „Asesorów” dzielą się swoją „wiedzą” na modnych ostatnio webinarach. Rozsiewając w ten sposób wiele nieprawdziwych informacji o stosowaniu metody i przyczyniając się do coraz większej liczby samozwańczych „Asesorów”, którzy oferują swoje usługi. Trzeba mieć świadomość, że źle zrealizowana diagnoza kompetencji może wyrządzić szkodę Uczestnikowi diagnozy. Informacje płynące z powyższego wykresu są zapewne pochodną tego jak zdobywają wiedzę przyszli Asesorzy:

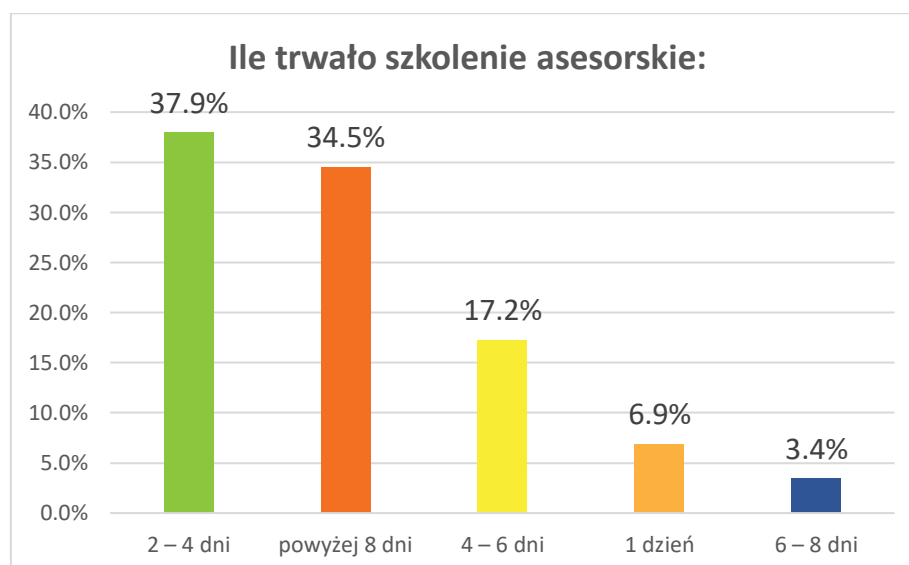


*Na podstawie „Badanie jakości stosowania metody AC/DC w Polsce” zrealizowane przez Polskie Stowarzyszenie Asesorów Metody Assessment Center/Development Center w 2020 roku*

Ponad ¼ Asesorów nie brała udziału w żadnym szkoleniu asesorskim. W wyżej wspomnianych międzynarodowych wytycznych bardzo mocno akcentuje się kwestie konieczności dokładnego przeszkolenia kandydatów na Asesorów. Jest to kluczowy wymóg aby móc stosować metodę AC/DC.

Niestety, to nie ostatnia zła wiadomość...

Od 25 lat stosuję metodę AC/DC. Od ponad 20 lat szkolę Asesorów, od 5 lat w ramach regularnej Szkoły Asesorów. Wiem ile czasu potrzeba aby wykształcić dobrego Asesora. Moja praktyka oraz innych Szkół Asesorów pokazuje, że potrzeba minimum 6 dni aby wyszkolić Asesora zakładając, że doda się do tego praktyki asesorskie podczas rzeczywistych sesji AC/DC.



*Na podstawie „Badanie jakości stosowania metody AC/DC w Polsce” zrealizowane przez Polskie Stowarzyszenie Asesorów Metody Assessment Center/Development Center w 2020 roku*

Powyższy wykres wskazuje, że tylko (!) 38% procent z tych, którzy przechodzili szkolenie asesorskie brało udział w minimum 6-cio dniowych szkoleniach, które dają szansę na zdobycie skutecznych umiejętności asesorskich. Oczywiście zakładając, że program szkolenia był właściwie przygotowany.

Przedstawione dane rzucają cień na środowisko Asesorów, ale też powinny być dzwonkiem ostrzegawczym dla Zleceniodawców usług AC/DC. Działy Personalne powinny wnikliwie „przyglądać się” dostawcom tych usług sprawdzając, czy rzeczywiście Asesorzy są Asesorami a metoda, którą oferują jest rzeczywiście AC/DC.

Między innymi wskazane tu nieprawidłowości, które od wielu lat były zauważalne na rynku, a potwierdzone przez cytowane badania były przyczyną zainicjonowania przez Polskie Stowarzyszenie Metody Assessment Center/Development Center procesu certyfikowania Szkół Asesorów w Polsce. Została powołana w ramach Stowarzyszenia Rada Certyfikacyjna w skład której wchodzi naukowcy zajmujący się metodą AC/DC oraz wieloletni praktycy stosujący metodę. Jest nadzieja, że działanie to przyczyni się do poprawy jakości stosowania AC/DC. Jednak oprócz certyfikacji Szkół Asesorów konieczna jest czujność zleceniodawców usług AC/DC, rzetelność prowadzących Szkoły Asesorów oraz uczciwość samych Asesorów.

**Janusz Dziewit**

Prezes Zarządu

Polskie Stowarzyszenie Asesorów Metody Assessment Center/Development Center

[janusz.dziewit@psamadc.pl](mailto:janusz.dziewit@psamadc.pl)