

## DEVELOPMENT CENTRUM

Článek o tom, v čem se Development centrum liší od Assessment centra.

V tomto článku bych ráda hovořila o tom, jak se liší Development centrum (dále jen DC) od Assessment centra (dále jen AC). Development centra se v současné době stávají hitem. Před dvěma lety jsme o nich skoro neslyšeli. Dnes jsou častějším tématem než Assessment centra, z nichž vycházejí. Pro mnohé z nás může být tento pojem neznámý nebo nemusí být zcela zřejmé, v čem spočívají rozdíly.

Pro obě metody platí, že jde o soubor technik, které mají umožnit poznávat pracovní charakteristiky jedince. Využívá se psychodiagnostiky, rolových her, případových studií, prezentace, ukázek práce apod. a skupiny hodnotitelů. V čem se tyto dvě metody liší?

- **DC a AC se liší zejména v oblasti využití**

Development centra	Assessment centra
<b>Development centra slouží především ke zjišťování rozvojových potřeb u klíčových zaměstnanců. Informace takto získané jsou potom využívány především k nastavení individuálních rozvojových plánů.</b>	<b>Assessment centra se používají při výběru zaměstnanců, když pomíneme „tréninkové účely“, s nimiž se setkáme v literatuře, ale málokdy v praxi.</b>

- **DC a AC se liší ve skupinách, na které jsou zaměřeny**

Development centra	Assessment centra
<b>Development centra se účastní pouze zaměstnanci firmy, a to zejména ti, kteří jsou pro organizaci nějak důležití, nejčastěji manažeři, případně zaměstnanci zařazení do různých kariérových plánů nebo ti, které se zaměstnavatel z různých důvodů snaží stabilizovat.</b>	<b>Assessment center se účastní externí i interní kandidáti na určité pracovní pozice ve firmě.</b>

Pro obě metody platí, že se jich zúčastňují zejména jedinci, pro jejichž pracovní úspěšnost je důležitá schopnost komunikace s lidmi v různých podobách (např. vedení podřízených, práce v týmech, jednání se zákazníky, vyjednávání).

- **DC a AC se liší ve způsobu práce s výstupy**

Development centra	Assessment centra
<b>Výstupy slouží pro sestavení individuálních plánů rozvoje. Daleko častěji s nimi bývají seznamováni účastníci Development center (tedy zaměstnanci firmy) jako základ pro koučing nebo pro lepší poznání sebe sama.</b>	<b>Výstupy slouží zejména pro posouzení pracovní způsobilosti pro určitou pracovní pozici. Přestože by bylo solidní poskytovat zpětnou vazbu všem zájemcům (není jich moc), poskytuje se málokdy a když už tak pouze přijatým kandidátům.</b>

- **DC a AC se liší přístupem**

Development centra	Assessment centra
<b>Development centrem organizace dokazuje, jak je pro ni zaměstnanec cenný. Hledá také cesty, jak zaměstnance ještě zdokonalit, čímž zvyšuje jeho „cenu“ na trhu práce. Účastníci často dostávají jak průběžnou, tak celkovou zpětnou vazbu.</b>	<b>Assessment centrum je zaměřené na ověření pracovní způsobilosti, ale také na „nalákání“ kandidátů. Manažer se snaží dobře prezentovat svého zaměstnavatele. Ke kandidátům se organizátoři chovají neutrálně, neposkytuje se průběžná zpětná vazba.</b>

- DC a AC se liší postojem účastníků (kandidátů nebo klíčových zaměstnanců)

Development centra	Assessment centra
<b>Pokud je důvod realizace Development centra dobře vysvětlen zaměstnancům, jsou ochotni se více nechat poznat, víc na sebe prozradí a častěji očekávají radu. Přístup je ovlivněn tím, jak se s výsledky Development centra dále pracuje, což se liší od organizace k organizaci.</b>	<b>Kandidáti se ucházejí o zaměstnání a snaží se tedy ukázat v co nejlepším světle, snaží se uspět. Některé své vlastnosti považují za nežádoucí (někdy oprávněně), a ty se pak snaží skrýt. Důvěra a ochota se nechat poznat je menší. Výraznější je však ochota spolupracovat, soutěživost a snaha uspět.</b>

V několika výše uvedených bodech jsme uvedli oblasti, kde se Assessment centrum a Development centrum liší, v ostatních se však tyto metody víceméně shodují. Techniky použité v Assessment centru mohou být sice odlišné od technik použitých v rámci Development centra, ale princip je stále stejný.

Termín Development centrum neoznačuje novou metodu. Jde jen o použití nového názvu pro známou metodu (AC), která se užívá za jiným účelem.

Můžeme se tedy spíše domnívat, že jde o komerční tah, jak zvýraznit něco, co už je dobře známé a ne tolik atraktivní (AC). Ti, co znají nové trendy personální práce znají pojem Development centrum, neobejdou se bez Development centra, věnují se Development centru a jsou spokojeni s Development centry. Prostě skloňují Development centra ve všech pádech. A protože je to užitečná metoda, je to vlastně dobře.

Mgr. Hana Kyrianová, senior konzultant, společník Tres consulting s.r.o.