

A black and white photograph of four young adults, two women and two men, standing in a row. They are all smiling and holding spiral-bound notebooks. The woman on the far left is wearing a dark jacket and jeans. The man next to her is wearing a dark shirt and jeans. The woman next to him is wearing a light-colored shirt and jeans. The man on the far right is wearing a striped shirt and jeans. The background is plain white.

ASSESSMENT CENTRE

Přednáška pro studenty
VŠB-TU Ostrava


9.4.2009



Člen skupiny KKCG Industry

Ing. Petra Wodecká
vedoucí odboru Personální záležitosti

Ing. Eliška Těžká
vedoucí oddělení Personalistika a
vzdělávání

- 
- představení společnosti ŽDB GROUP
 - co je to ASSESSMENT CENTRE
 - ASSESSMENT CENTRE ve společnosti ŽDB GROUP
 - prostor pro vaše otázky

Představení společnosti ŽDB GROUP a.s.

- více než 120 – letá tradice
- sídlo: Bohumín
- hlavní akcionář – KKCG Industry
- máme cca 2 500 zaměstnanců
- téměř 70% své produkce vyvážíme
- v loňském roce jsme dosáhli těchto výsledků:
 - tržby: 7,3 mld. Kč
 - HV: 476,8 mil. Kč
- výroba v ŽDB GROUP a.s. je diverzifikována do tří základních pilířů podnikání: drátovenství, slévárenství, hutnictví



Představení společnosti ŽDB GROUP a.s.

- společnost tvoří 8 závodů

7 výrobních závodů:

- závod VIADRUS
- závod Válcovna, ocelárna a recyklace
- závod Drátovna
- závod Ocelové kordy
- závod Lanárna
- závod Pérovna a průvlakárna
- závod Kovové tkaniny Kamenná

1 obslužný závod:

- závod Služby



Závod VIADRUS vyrábí:

- litinové kotle
- litinové radiátory
- odlitky z oceli a neželezných kovů

- certifikovaný systém řízení jakosti dle ISO 9001:2000 a systém ochrany životního prostředí dle ISO 14001

Závod Válcovna, ocelárna a recyklace vyrábí:

- profilovou a tyčovou ocel
- ingoty
- poskytuje služby recyklace

- certifikovaný systém řízení jakosti dle ISO 9001:2000

- závod je členěn do 3 provozů: Válcovna, Ocelárna, Recyklace

Závod Drátovna vyrábí:

- široký sortiment tažených ocelových drátů
- certifikovaný systém řízení jakosti dle ISO 9001:2000
- závod je rozdělen na 2 výrobní jednotky: tažírnu nepatentovaného drátu a tažírnu patentovaného drátu



Závod Ocelové kordy vyrábí:

- ocelové kordy do pneumatik nákladních a osobních automobilů
 - hadicové dráty
 - pomosazené dráty
 - kruhová patní lanka
 - jemná ocelová lanka
-
- certifikovaný systém řízení jakosti dle ISO 9001: 2000

Závod Lanárna vyrábí:

- lana těžní, průmyslová, kotevní, rybářská, elektrovedné pramence
- certifikovaný systém řízení jakosti dle ISO 9001:2000

Závod Pérovna a průvlakárna vyrábí:

- pružiny tlačné, tažné, zkrutné, tvarové, pružiny pro zemědělské stroje, pružiny pro vojenskou výrobu, pojistné kroužky
- průvlaky ze slinutých karbidů
- certifikovaný systém řízení jakosti dle ISO 9001:2000 a osvědčení od Úřadu pro obrannou standardizaci, kategorizaci a státní ověřování jakosti Praha



**Závod Kovové tkaniny Kamenná
vyrábí:**

- **kovové tkaniny**
- **svařované sítě**
- **plombovací lanka**
- **jehlové dráty**

- **certifikovaný systém řízení jakosti
dle ISO 9001:2000**



Závod Služby:

- obslužný závod, jehož činnost spočívá především v poskytování služeb a podpory výrobním závodům naší společnosti
- závod zastřešuje tyto činnosti: provozování drážní dopravy, distribuce energií, chemickou a ekologickou laboratoř, oddělení měrových služeb a další

Představení společnosti ŽDB GROUP

- naše společnost se neustále rozvíjí a investuje do strategických oborů svého podnikání – k tomu potřebuje kvalifikované a schopné zaměstnance, kteří tvoří základ úspěšné společnosti
- své budoucí kolegy se snažíme získávat také v řadách studentů a žáků škol, které si zaškolíme a vychováme pro práci v našem oboru:
 - Absolventské centrum,
 - učební obor „Hutník“,
 - zpracování bakalářských a diplomových prací apod.
- a právě pro výběr vhodných kandidátů do našeho Absolventského centra využíváme assessment centra.



Co je to ASSESSEMENT CENTRE

Definice AC

Jedná se o metodu založenou na zkoušce účastníků ve více situacích, v přesně stanoveném časovém rozhraní, přičemž jejich výkon je posuzován předem proškolenými pozorovateli.

Jinými slovy – jedná se o komplexní diagnosticko-výcvikový program založený na vhodné struktuře metod výběru pracovníků, především na sérii simulací typických manažerských pracovních činností, při nichž se testuje pracovní způsobilost uchazeče o manažerskou funkci a jeho rozvojový potenciál.



AC má svou minulost hluboko v dějinách lidstva. O různých druzích zkoušek vypěstlosti, oddanosti či schopností se můžeme dočíst jak v řeckých bájích, tak v Bibli i v celé řadě dalších historických materiálů.

Novodobá historie využívání této metody na vědeckém základě se datuje polovinou 40. let 20. století, kdy tuto metodu úspěšně využili jak v Německu při výběru důstojníků německé armády, tak i v USA při výběru pracovníků Úřadu strategických služeb.



Co je to ASSESSEMENT CENTRE

Firmy v ČR využívají tuto metodu zejména při výběru pracovníků, stoupající tendenci mají však také rozvojová AC nazývaná Development Centre, jejich výsledků lze využít k cílenému rozvoji klíčových kompetencí, rozvoji kariéry pracovníků apod.

Principy AC

Princip více očí – „více očí více vidí“

Princip ohraničení v čase – každá situace je časově omezená a umožňuje

pozorovatelům sledovat chování jednotlivých účastníků či celé skupiny

Princip různého úhlu pohledu – různé způsoby diagnostických metod (testy, dotazníky, rozhovory, ...)



Metody využívané v AC

- **individuální cvičení**
Mohou mít podobu sebeprezentace, výkonové situace, rozhodovací situace apod.
- **skupinová cvičení**
Většinou mají podobu řešení modelové situace, která se více méně přibližuje realitě povolání, které mají účastníci vykonávat. Poskytují cenné informace o schopnosti spolupracovat s týmem, prosazovat své názory, diskutovat apod.
- **psychodiagnostické testy a dotazníky**
Napomáhají zobjektivnit hodnocení.
- **individuální strukturovaný rozhovor**
Zjišťuje především motivační složku osobnosti účastníků.



Účastníci Assessment Centra absolvují přiměřeně sestavenou řadu úkolů a jsou přitom posuzováni praktiky (zpravidla vedoucími pracovníky různých úrovní a zaměřenými z příslušné organizace) a/nebo zkušenými psychology.

Protože se k posuzování používá simulovaných ukázek práce, řešení simulovaných praktických každodenních problémů manažerů, výsledkem je poměrně přesná předpověď budoucího pracovního výkonu.



Jak vypadá AC v praxi?

Skupina uchazečů současně procházejících tímto programem by měla být spíše malá, protože s růstem velikosti skupiny posuzovatelé poněkud ztrácejí přehled (zejména při plnění skupinových úkolů), a klesá tak přesnost posouzení.

1. Vytvoří se přiměřeně velká skupina uchazečů, kteří jsou uvedeni do zařízení, kde bude program probíhat.
2. V AC je zpravidla 6 – 8 posuzovatelů, z nichž někteří jsou zkušení psychologové, zbývající pak jsou manažeři vyškolení pro tyto účely. Je vhodné využít i služeb externích odborníků, ať již z poradenských firem či vzdělávacích institucí.



Jak vypadá AC v praxi?

3. Během jednoho až několika dnů uchazeči zpravidla absolvují následující kroky:
 - a) Pohovory
 - b) Úkoly, při nichž řeší simulované každodenní problémy vyskytující se na obsazovaném místě. Často se přitom používá tzv. in-basket metody, kdy je uchazeči předkládána řada úkolů a problémů k řešení v podobě telefonických hovorů, dopisů a jiných písemností, komunikace s PC, jednání s návštěvami atd.
 - c) Řešení případových studií, tedy skutečných nebo smyšlených vylíčení nějakého organizačního problému, který uchazeči jednotlivě nebo ve skupině musejí diagnostikovat a navrhnout řešení.



Jak vypadá AC v praxi?

- d) Neřízená skupinová diskuse, zpravidla představující opět nějaký praktický úkol, například rozdělení investičních prostředků či odměn, kdy každý z účastníků představuje vedoucího určitého útvaru, jehož zájmy hájí a snaží se pro něj získat co nejvíce v diskusi s ostatními a proti nim. Používá se především k posouzení schopnosti argumentovat a přesvědčovat ostatní.
- e) Manažerské hry, simulující organizaci a její vnitřní i vnější podmínky a vyžadující týmově učinit účinná rozhodnutí plynoucí z popsané situace.
- f) Testy osobnosti.
- g) Testy schopností.



Jak vypadá AC v praxi?

4. Posuzovatelé, zpravidla ve dvojicích, pozorují a zaznamenávají chování uchazečů při řešení individuálních i skupinových úkolů. Psychologové současně vyhodnocují testy osobnosti.
5. U každého uchazeče se posuzováno asi 20-25 charakteristik (např. organizační schopnosti, schopnost plánování, schopnost úsudku a rozhodování, adekvátnost rozhodnutí, tvořivost, odolnost vůči stresu, verbální a komunikační schopnosti, schopnost argumentovat, schopnost vystupování ve vztahu k partnerům, schopnost vést atd.).



Jak vypadá AC v praxi?

6. Na závěr jsou ve skupině posuzovatelů posuzovány schopnosti jednotlivých uchazečů plnit požadavky obsazovaného pracovního místa a sestavuje se jejich pořadí. Tento krok si vyžaduje množství času a uvádí se, že při čtyřdenním programu mu bývají věnovány celé dva dny.



Výhody a nevýhody AC

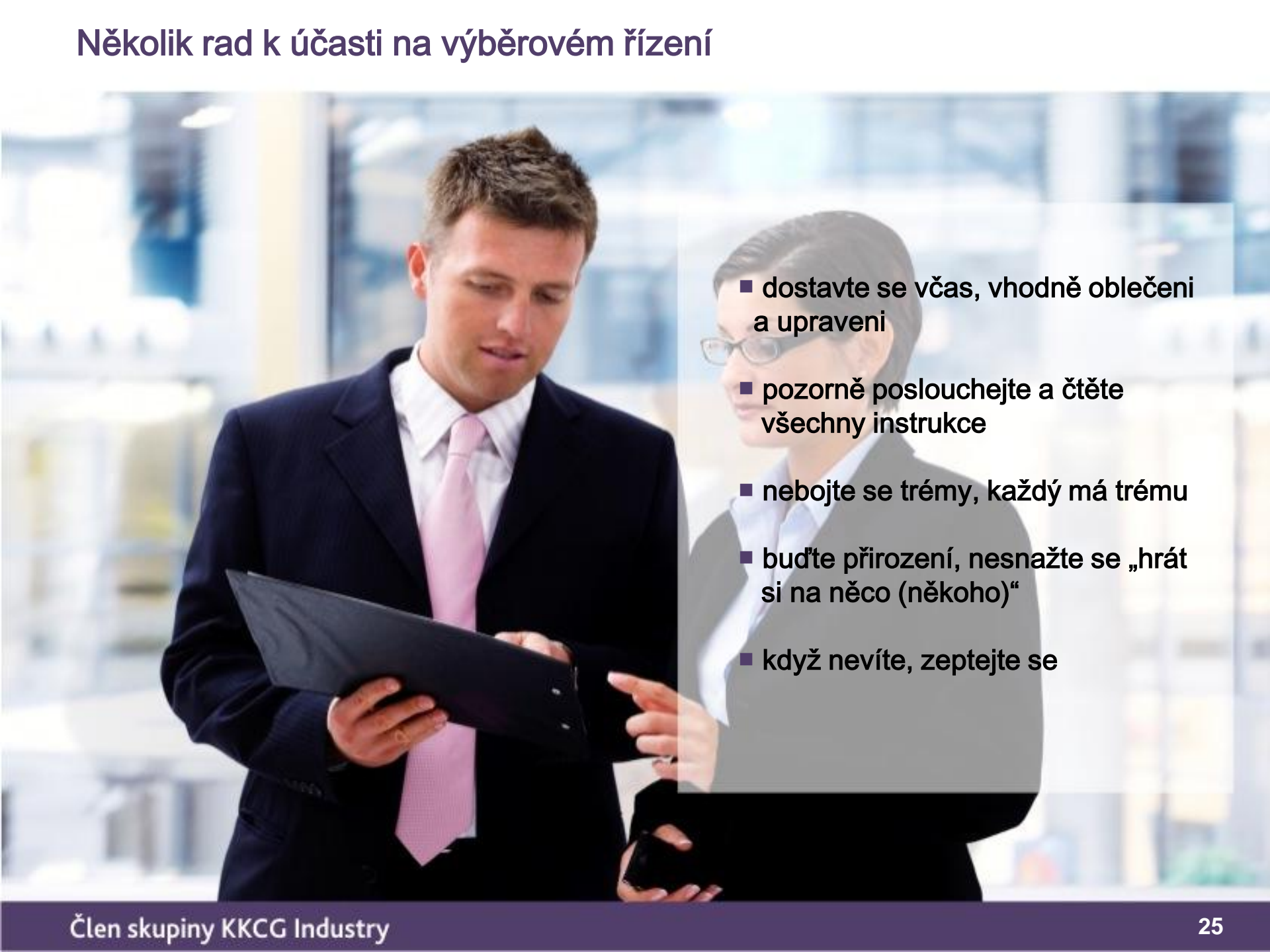
Existující informace svědčí o vysoké účinnosti AC, především pokud jde o schopnost předvídat budoucí pracovní výkon pracovníků v nižších a středních manažerských funkcích či pracovníků zabývajících se prodejem výrobků či služeb.

Metoda je sice nákladnější (školení hodnotitelů, honoráře externistů, náklady na vybavení programu a také ztráty času pracovníků organizace fungujících jako hodnotitelé), zaručuje však větší efektivnost výběru pracovníků.

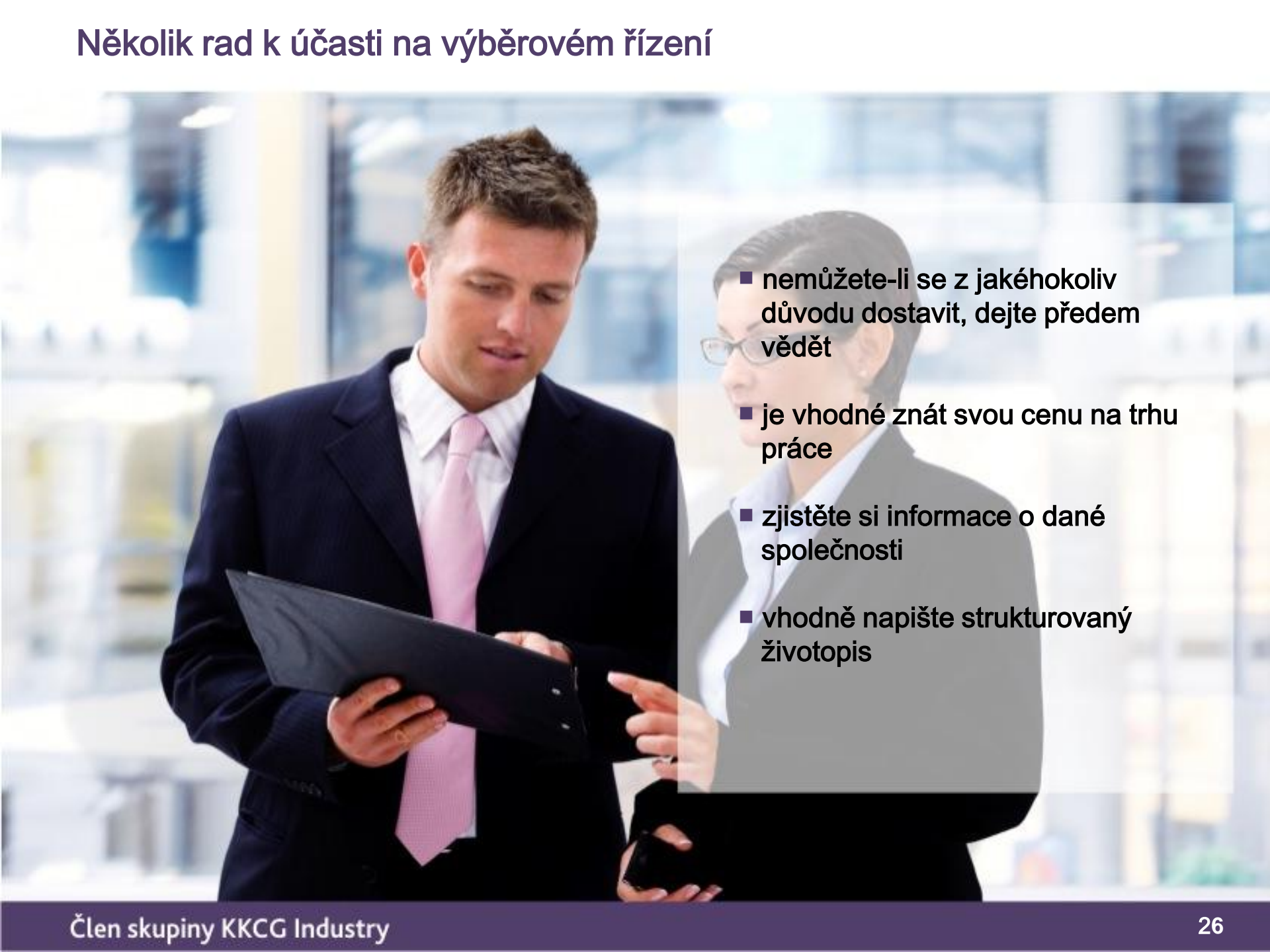
Nicméně ani tato metoda nevyklučuje vliv subjektivních faktorů na straně hodnotitelů.

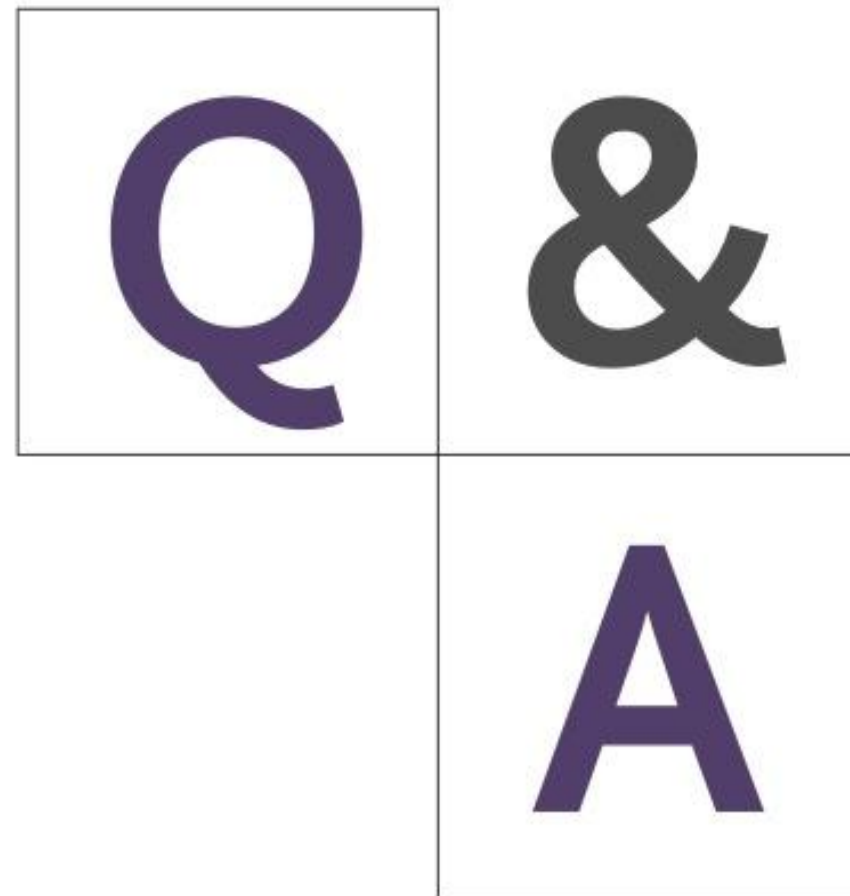



Několik rad k účasti na výběrovém řízení

- 
- dostavte se včas, vhodně oblečení a upraveni
 - pozorně poslouchejte a čtěte všechny instrukce
 - nebojte se trémy, každý má trému
 - buďte přirození, nesnažte se „hrát si na něco (někoho)“
 - když nevíte, zeptejte se

Několik rad k účasti na výběrovém řízení

- 
- nemůžete-li se z jakéhokoliv důvodu dostavit, dejte předem vědět
 - je vhodné znát svou cenu na trhu práce
 - zjistěte si informace o dané společnosti
 - vhodně napište strukturovaný životopis

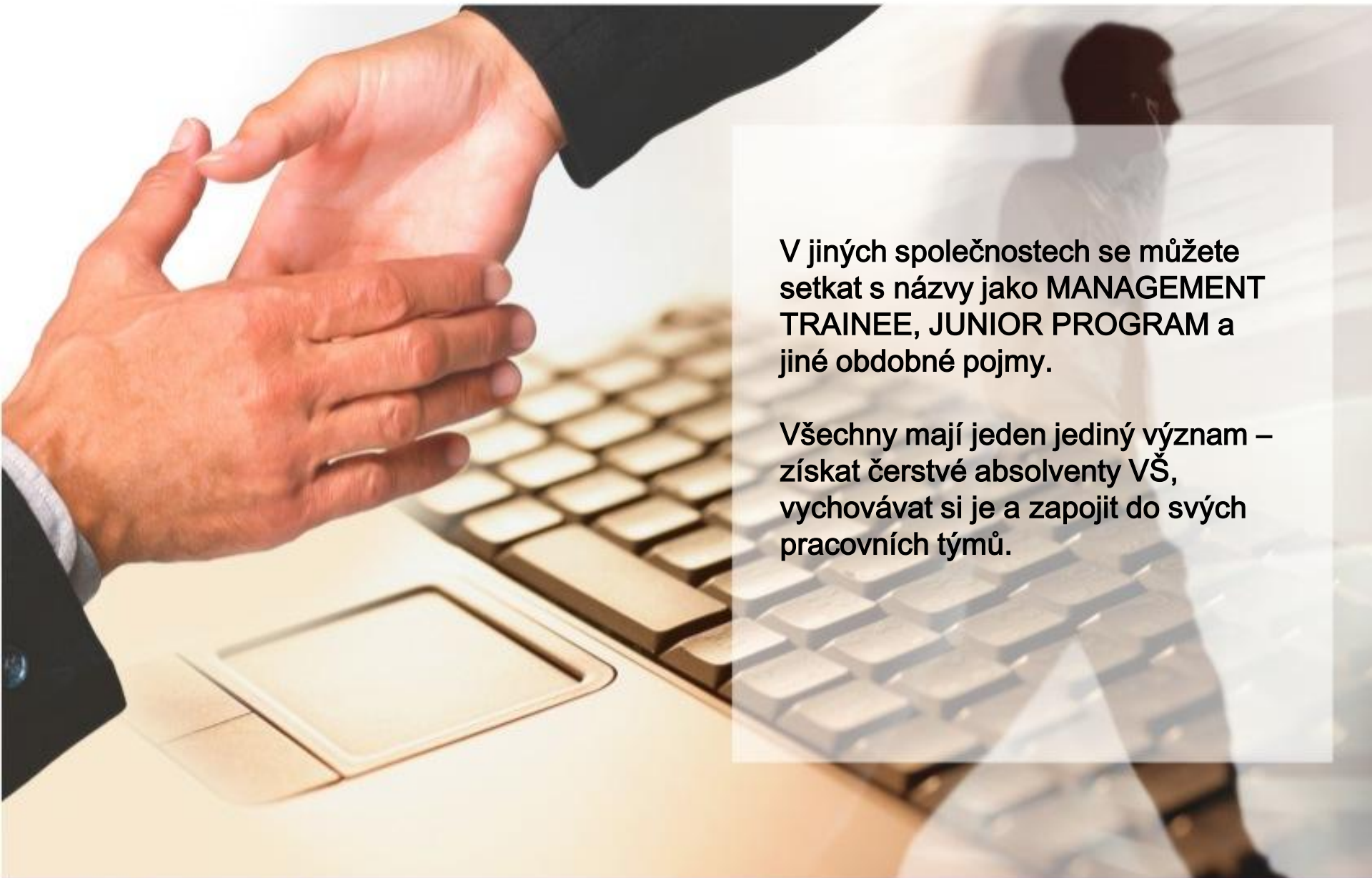


A photograph showing two women in black business suits shaking hands with a man in a dark suit. They are standing on a light-colored tiled floor. The woman on the left is smiling and looking towards the man. The woman on the right is also smiling and looking towards the man. The man is partially visible on the right side of the frame, also smiling.

Naše společnost využívá AC při výběru absolventů škol do Absolventského centra.

1. kolo – selekce zaslaných CV
2. kolo – osobní pohovor na odboru Personální záležitosti
3. kolo - pozvánka do AC
4. kolo - osobní pohovory s řediteli závodů a vedoucími úseků

Co je to Absolventské centrum?



V jiných společnostech se můžete setkat s názvy jako MANAGEMENT TRAINEE, JUNIOR PROGRAM a jiné obdobné pojmy.

Všechny mají jeden jediný význam – získat čerstvé absolventy VŠ, vychovávat si je a zapojit do svých pracovních týmů.

Co je to Absolventské centrum?



V našem pojetí je Absolventské centrum jednorocní program pro absolventy škol, kteří budou po úspěšném výběrovém řízení umístěni na naše jednotlivé závody.

Během tohoto roku detailně poznají závod a vyprofilují se do pracovní pozice, která bude nejlépe odpovídat jejich dovednostem a schopnostem.

Nástin průběhu AC

- cíl AC

Rozhodnout o přijetí absolventů škol do ŽDB GROUP a.s. a zjistit silné stránky jejich osobnosti v následujících charakteristikách: vytrvalost, flexibilita, samostatnost, adaptabilita, asertivita, komunikativnost, zájem o práci.

- počet účastníků

Max. 12 osob, tj. 5 – 6 hodnotitelů.

- časový odhad

Jeden den.

- Po skončení AC jsou ve skupině pozorovatelů posuzovány schopnosti jednotlivých uchazečů a sestavuje se jejich pořadí.



Nástin průběhu AC

Před zahájením AC je účastníkům vysvětleno jeho zaměření, program a jsou jim představeni jednotliví hodnotitelé, přičemž je současně vysvětlena role hodnotitelů. Použití jmenovek či visaček.

Hodnotitelé by neměli působit jako „zkušební komise“, spíše naopak, aby nezasahovali do průběhu AC. Pohybují se po celé místnosti, sedí mezi účastníky, pozorují je a dělají si poznámky.

Na začátku je účastníkům AC nastíněn časový harmonogram celého dne včetně přestávek a přibližného konce.







- úvod, vzájemné představení účastníků vč. hodnotící komise
- cca 2 individuální cvičení (50 min. + 10 min. na přípravu)
 - posuzuje se schopnost prezentace, ucelenost představy, úroveň ambicí,...
- cca 2 skupinová cvičení (30 – 50 min.)
 - posuzuje se schopnost diskuze ve skupině, aktivita, dominance ve skupině, organizování práce skupiny, řešení vzniklých problémů,...
- osobní pohovory (20 min. s jedním účastníkem)
 - hodnotitel provádí záznam do připraveného formuláře





Co dalšího nabízíme studentům a absolventům VŠ?

Pro studenty VŠ

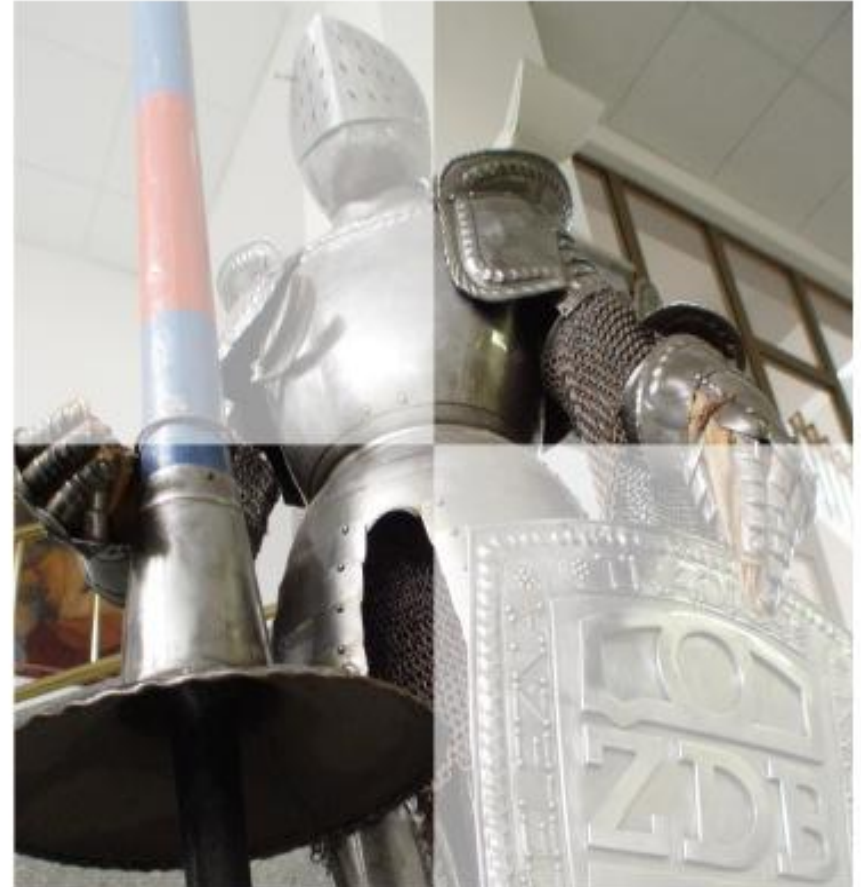
- placené odborné stáže
- zpracování bakalářských, příp. diplomových prací
- exkurze na jednotlivých závodech
- letní studentské brigády



Co dalšího nabízíme studentům a absolventům VŠ?

Pro absolventy VŠ

- Absolventské centrum
- práci ve stabilní a prosperující společnosti
- perspektivu kariérového a finančního růstu
- uplatnění dosavadně nabytých teoretických znalostí na zajímavých pracovních místech





Děkujeme za pozornost

**ŽDB GROUP a.s.
Bezručova 300
735 93 Bohumín**

**Tel.: +420 59 608 2079
Mobil: +420 604 228 331
E-mail: personal@zdb.cz**

www.zdb.cz

