****

**Pavel Kovalský**

Konzultant, Mentor, Kouč

Pavel se s Vámi velice rád podělí o praktické poznatky

z trhu práce u mezinárodních a českých zaměstnavatelů.

Více než 15 let organizuje výběrové procesy talentů

pro své klienty – zaměstnavatele.

Rovněž Vám zodpoví Vaše případné dotazy, které se týkají

daného tématu :

* Co vše si vzít s sebou na pracovní pohovor?
* Jak se připravit na konkrétní pracovní pohovor?
* Jak se obléci?
* Jak se chovat, když ….?
* Jak reagovat, když …..?

Je člověk z praxe, který již 25 let vede / mentoruje / koučuje lidi okolo sebe k jejich karierním úspěchům. Drží se hesla : „Váš úspěch = můj úspěch“.

Pomocí speciálních diagnostiky dokáže rozvíjet osobní a také pracovní potenciál.

# ASSESSMENT CENTRE

**Assessment centre** (dále AC) je jednou z metod výběru pracovníků. Jedná se o soubor metod a úkolů, aplikovaných na skupinu osob za účelem obsazení pracovní pozice, které nám pomáhají odhalit tvrdé kompetence (profesní znalosti a dovednosti), ale hlavně měkké kompetence.

U AC se nejčastěji využívají nástroje na hodnocení uchazečů jako modelová situace, hra, případová studie, prezentace apod. Aby bylo možné sledovat úroveň  jednotlivých kompetencí, je potřebné zvolit adekvátní nástroj a přizpůsobit ho úrovni dané pozice.

Když správně nastavíme stanovené cíle a kritéria výběru, dalším důležitým aspektem efektivity AC jsou assessoři ( pozorovatelé – hodnotitelé ).

Je důležité zabezpečit:

* Heterogenitu assessorů :

Čímž myslíme jejich různost podle věku, pohlaví, zkušeností a podle externity / internity. Zajišťuje mnohostranný pohled.

* Odbornost assessorů :

Abychom získali hodnotný výstup z AC, musí být assessoři zkušenými odborníky.