

AC czy DC? Czego naprawdę potrzebuje Twoja firma?

1. Jaki jest główny cel przeprowadzenia procesu?

- A) Muszę podjąć konkretną decyzję biznesową: kogo zatrudnić, kogo awansować, a kogo zwolnić.
- B) Chcę zdiagnozować stan mojego zespołu, poznać ich mocne i słabe strony oraz zaplanować ich dalszy rozwój.

2. Co stanie się z uczestnikami po zakończeniu sesji?

- A) Zostanie wybrany „zwycięzca” (lub kilku), który otrzyma stanowisko. Reszta otrzyma informację o odrzuceniu.
- B) Każdy uczestnik otrzyma szczegółowy feedback i Indywidualny Plan Rozwoju (IDP).

3. Na jakim horyzoncie czasowym skupiasz się?

- A) Potrzebuję kogoś „na wczoraj”. Muszę obsadzić wakat lub wzmocnić zespół w ciągu najbliższych tygodni.
- B) Myślę strategicznie o perspektywie 1-3 lat. Chcę przygotować „kadrę rezerwową” na przyszłe stanowiska (sukcesja).

4. Jakiego rodzaju kompetencje są dla Ciebie najważniejsze w tym projekcie?

- A) Interesuje mnie obecny poziom wiedzy i umiejętności ("Czy on/ona potrafi to robić TERAZ?").
- B) Interesuje mnie potencjał do nauki i predyspozycje ("Czy on/ona może się tego nauczyć W PRZYSZŁOŚCI i ma do tego profil psychiczny?").

5. Jakie ryzyko biznesowe próbujesz zminimalizować?

- A) Ryzyko kosztownej pomyłki rekrutacyjnej (zatrudnienie osoby, która nie radzi sobie z zadaniami).
- B) Ryzyko marnowania budżetu szkoleniowego na osoby bez perspektyw lub utraty talentów, które czują się niezauważone.

6. Jaki będzie finalny zwrot z tej inwestycji dla firmy?

- A) Ranking kandydatów i jasna rekomendacja: „Zatrudnij tego konkretnego człowieka”.
- B) Raport opisowy (mapa talentów) pokazujący stratyfikację zespołu: kto jest Gotowym Liderem, a kto wymaga dalszego rozwoju.

7. Jak będzie wyglądała komunikacja zwrotna (feedback)?

- A) Będzie krótka, konkretna i sformalizowana (np. informacja o przyjęciu/odrzućeniu). Często przekazywana tylko wybranym.
- B) Będzie długotrwała i partnerska. Celem feedbacku jest zmotywowanie pracownika do pracy nad lukami kompetencyjnymi, więc sesje będą dłuższe i coachingowe.

Jak zinterpretować wyniki?

Przewaga odpowiedzi A?

Szukasz rozwiązania typu Assessment Centre. Traktujesz ten proces jako narzędzie selekcji. Potrzebujesz konkretnego, sprawiedliwego „testu”, który odfiltruje niewłaściwe osoby.

Przewaga odpowiedzi B?

Szukasz rozwiązania typu Development Centre. Traktujesz ten proces jako inwestycję w kapitał ludzki. Potrzebujesz „rentgena”, który pokaże, w jaki sposób Twój obecny zespół mógłby być bardziej efektywny.