

Cílem bakalářské práce je přiblížit čtenáři problematiku Assessment centra jako metody výběru vhodných zaměstnanců. To se stává čím dál tím více populárním.

Hlavními výhodami Assessment centra v praxi je komplexní pohled a hloubková analýza schopností a dovedností uchazečů, možnost srovnání uchazečů mezi sebou v reálném čase a na stejném místě. Mezi nevýhody patří poněkud větší časová náročnost na přípravu a koordinaci a také nároky na profesionalitu a připravenost hodnotitelů.

Assessment centrum nemusí být vždy správnou volbou. Existují situace, kdy je volba této metody zbytečným časovým i finančním luxusem. Dále jsou také možné případy, kdy neprofesionálně provedené Assessment centrum je kontraproduktivní a nejen, že nepomůže vybrat vhodného uchazeče, ale může poškodit renomé firmy a její image na trhu práce.

Role hodnotitelů a důležitost jejich správné a důkladné přípravy je při organizování Assessment centra neopomenutelná. Složení týmu hodnotitelů, jejich správná a profesionální spolupráce zaručuje maximální využití možností Assessment centra.

Také správná volba a skladba úkolů a jejich správné načasování je důležitým kritériem při realizaci. Přichází-li personalista s Assessment centrem do kontaktu poprvé nebo nemá-li pro jeho realizaci dostatek zkušeností, je správnou volbou výběr profesionální a kvalitní specializované firmy, která s realizací pomůže nebo vše připraví celé tzv. „na klíč“.

Na příkladu z praxe, zařazeném do druhé poloviny práce, je pak znázorněn sled a volba úkolů tak, aby byl dle zadání vybrán nejvhodnější uchazeč.

V závěru práce pak doporučuji všem zájemcům, aby si Assessment centrum vyzkoušeli v praxi, neboť se jedná o velmi zajímavý zážitek umožňující sebezpoznání, srovnání s ostatními uchazeči a rozšíření obzorů.