

Hodnocení zaměstnanců v podniku



Radka Škrábová

České vysoké učení technické v Praze – Masarykův ústav vyšších studií
Vedoucí práce – PhDr. Lenka Mynaříková, PhD.



Představení práce

Má bakalářská práce se zabývá problematikou hodnocení zaměstnanců v podniku. Je rozdělena na dvě části, a to část teoretickou a praktickou. Podklady pro praktickou část jsem načerpala v oděvní společnosti ZARA ČR s.r.o.

Toto téma jsem si vybrala na základně své zkušenosti s hodnocením zaměstnanců, ke které jsem měla šanci se jako zaměstnanec společnosti ZARA ČR s.r.o. dostat.

Cílem je zhodnotit systém hodnocení zaměstnanců ve společnosti z pohledu zaměstnanců a navrhnout možnosti zlepšení.

Teorie

V teoretické části jsem se zabývala:

- Obecnými informacemi o hodnocení zaměstnanců
- Oblastmi, cílem a kritérii hodnocení
- Osobou hodnotitele
- Metodami hodnocení
- Procesem hodnocení
- Hodnotícím pohovorem
- Chybami, ke kterým může dojít v průběhu hodnocení

Praxe

V praktické části jsem zjišťovala formou dotazníku spokojenost bývalých a současných zaměstnanců na hodnotící systém společnosti.

Vybrané otázky z dotazníku:

- Je respondent stále zaměstnancem? Jak dlouho?
- Dochází k pravidelnému formálnímu (písemnému) a neformálnímu (slovní) hodnocení?
- Jak často k hodnocení dochází?
- Kdo je hodnotitelem?
- Je na hodnocení dostatek času?
- Je respondent spokojen s hodnotícím systémem společnosti?
- Která oblast by se na tomto systému mohla zlepšit?
- Je pro respondenta hodnocení přínosné?

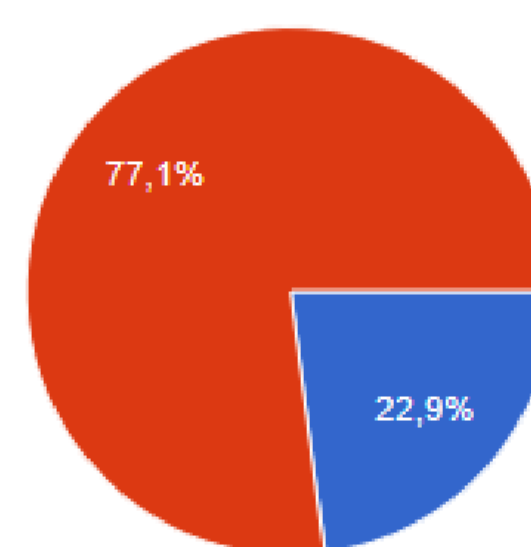
Výsledky

Z vyhodnocení dotazníků jsem zjistila následující výsledky:

- 1/5 respondentů nikdy nebyla hodnocena
- Hodnotitel je převážně manažer
- Na hodnocení není dostatek času
- Dokonce **77,1 %** respondentů **není spokojeno** s hodnotícím systémem společnosti – **Graf č. 1**
- Přesto **61,1 %** respondentů odpovědělo, že **je pro ně hodnocení přínosné** – **Graf č. 2**
- Nejvíce opakované odpovědi pro možnosti zlepšení:
 1. Lepší zaškolení zaměstnanců
 2. Lépe vyškolený hodnotitel
 3. Větší důležitost neformálního (slovního) hodnocení

Graf č. 1

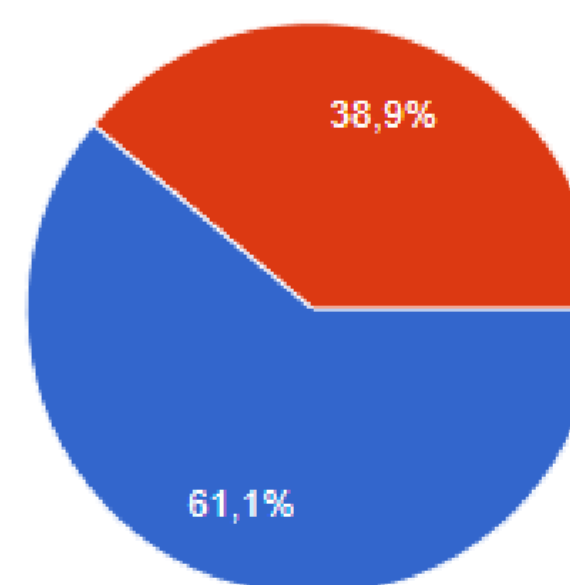
Spokojenost se systémem hodnocení



● Ano
● Ne

Graf č. 2

Prospěšnost hodnocení pro zaměstnance



● Ano
● Ne

Návrhy na zlepšení

Dle výsledků vyhodnocení dotazníků a vlastním zkušenostem jsem navrhla následující možnosti na zlepšení hodnotícího systému:

- Pravidelné hodnocení všech zaměstnanců bez výjimek
- Více času na samotné hodnocení
- Kvalitnější a pravidelné školení pro hodnotitele
- Intenzivnější zaškolování zaměstnanců
- Kombinování hodnocení manažerů a sebehodnocení, nebo hodnocení prostřednictvím zákazníků

Zdroje

1. KASPER, Helmut a Wolfgang MAYRHOFER, ed. Personální management, řízení, organizace. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-86131-572.
2. ŠIKÝŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2014. Manažer. s. 111. ISBN 978-80-247-5212-9.
3. KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. Řízení lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.
4. Graf č. 1 a Graf č. 2:
https://docs.google.com/forms/d/15_tX0UFB2Ht3luuJhf0i6CSgQZS2PIKesMjtD4MFoA/edit#responses