

HODNOCENÍ PRÁCE VE SPOLEČNOSTI SMP CZ A JEHO DALŠÍ VYUŽITÍ



Dominik Fojtík
Masarykův ústav vyšších studií, České vysoké učení technické v Praze
Akademický rok 2017/2018



ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na popsání procesu hodnocení práce, jednotlivých metod hodnocení, definování jeho účelu a možného využití v současné firemní praxi, neboť vývoj nových technologií a s tím související robotizace, automatizace a digitalizace práce upravují nároky na práci samotnou a objevuje se potřeba změn hledisek, podle kterých je práce v současnosti hodnocena. Také aktuální sociální a legislativní požadavky, jako právo na spravedlivou odměnu, rovné zacházení a zákaz diskriminace apod., mají podíl na odpovědi, proč je důležité se hodnocením práce zabývat. Faktem dnešní doby také je, že je nezbytné zohledňovat nastupující generace a ve firemním prostředí jim přizpůsobovat systémy práce, její organizování i systém odměňování, vzdělávání, benefitů apod. Tyto nastupující generace jsou ochotny častěji měnit zaměstnání než kdy dříve, proto je zapotřebí, aby firmy měly propracovaný a transparentní systém řízení, odměňování apod. a minimalizovaly tak riziko brzkého odchodu nových zaměstnanců. Navíc je skutečností, že pokud jsou v podniku nevhodně nastavené relace odměn za práci, pak spokojenost zaměstnanců nezaručí ani propracovaný mzdový či platový systém. Tématu hodnocení práce není v České republice věnováno příliš prostoru a pozornosti, přestože je to stále užitečný nástroj, který může dopomoci k dosažení spravedlivého odměňování a také s sebou přináší další benefity, neboť lze výsledky získané hodnocením prací využít v dalších personálních činnostech. Cílem tohoto pojednání je předložení souhrnné studie týkající se hodnocení práce v teoretické části a stanovení relativních hodnot pracovních míst ve společnosti SMP CZ v části praktické.

Hodnocení pracovního místa

Informace o hodnoceném pracovním místě						
Název						
Podřízenost pozici						
Oddělení / útvar						
Hodnocení						
Jedná se o vedoucí pozici?	ANO			NE		
Faktor	1	2	3	4	5	6
Zodpovědnost za konečné výsledky						
Znalosti a dovednosti potřebné pro vykonávání pozice						
Svoboda jednání						
Řešení problémů a rozhodování						
Plánování a organizování						
Komunikace a ovlivňování						
Komentář						
Výsledný stupeň hodnocení						
Zpracoval				Datum		
Odsouhlasil				Datum		



ZÁVĚR

Faktem je, že hodnocení práce se neustále vyvíjí. V České republice to dokazuje projekt Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí s názvem Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, který probíhá od roku 2016 s plánovaným ukončením v roce 2019. Z toho, co bylo v minulosti často vnímáno jako neprůhledný a příliš byrokratický proces, se stal nástroj, jehož využití lze najít téměř v celém spektru řízení lidských zdrojů. V současné době je při procesu hodnocení práce kladen důraz hlavně na otevřenou komunikaci směrem k zaměstnancům a na transparentnost celého procesu. Obchodní výsledky jsou stále řízeny lidmi, nikoli stroji. Proto je třeba řídit i to, co lidi pohání, motivuje a stimuluje. Mzdové ohodnocení pracovníka patří mezi významné zdroje pracovní spokojenosti. Často zde přitom nehraje roli sama výše mzdy, ale především mzdové relace mezi spolupracovníky. Je třeba navrhovat férové odměny, vyhovující kariérní plány, definovat možnosti dalšího vzdělávání, a tedy komplexně a strukturovaně spravovat vnitřní kapitál a vytvářet uspokojivou a produktivnější pracovní sílu. To všechno se mnohdy neobejde bez tvrdých dat a analýz, které proces hodnocení práce nabízí.

ENGLISH SUMMARY

The subject of the bachelor thesis is the process of job evaluation that this study tries to describe and define its possible use in current company practice. The aim of this work is to compile a comprehensive study on the job evaluation process in the theoretical part and to determine the relative values of jobs in the company SMP CZ in the practical part. For the processing of the practical part, interviews with employees of SMP CZ, observation and analysis of company processes and company documents (collective agreement, working order, job descriptions, etc.) were used. The partial result of the thesis is the information needed to design and create a straightforward and sustainable concept of job classification, and a set of recommendations for possible further use of the findings.