



Abstrakt:

Tato bakalářská práce se zabývá hodnocením zaměstnanců. Teoretická část zabývající se hodnocením zaměstnanců, metodami hodnocení, hodnotiteli a hodnocenými zaměstnanci vychází z odborné literatury. Praktická část se skládá z představení společnosti Tukas, vyhodnocení dotazníkového šetření a dvou polostrukturovaných rozhovorů. Cílem této bakalářské práce je analyzovat hodnocení ve společnosti Tukas, a zjistit nakolik se teoretické poznatky shodují se skutečností. Závěr práce se věnuje návrhům na opatření pro zlepšení současného hodnocení ve firmě.

Abstract:

This bachelor thesis deals with ways to evaluate employees. The theoretical part which deals with the employee evaluation itself, with evaluation methods, evaluators and evaluated employees is based on professional literature. The practical part consists of an introduction of company Tukas, evaluation of a questionnaire survey and of two semi-structured interviews. The goal of the thesis is to analyze evaluation techniques in the company Tukas and to determine to which extent does theoretical knowledge coincides with reality. The thesis concludes with suggestions for measures to improve the current evaluation techniques in the company.

O skupině Tukas:

Skupina Tukas je česká společnost sídlící v Praze zabývající se prodejem nejen nových, ale i ojetých aut. Další doménou této firmy jsou kvalitní servisní služby. Firma Tukas nabízí širokou škálu skladových a předváděcích vozů, a to hned několika značek, díky všem společnostem, které patří do skupiny Tukas. Dále nabízí kompletní modelové řady ŠKODA, Volkswagen a užitkových vozů Volkswagen, KIA, Volvo, Opel, Renault a Dacia s možností testovací jízdy v některém z předváděcích automobilů. Službou spojenou s novými vozy je přihlášení vozů do registru motorových vozidel.

Metodika:

Pro vznik této práce byla nejprve provedena rešerše odborné literatury, která pomáhá k objasnění celého tématu hodnocení zaměstnanců. Následně bylo vypracováno dotazníkové šetření, které se opíralo právě o odbornou literaturu a jehož cílem bylo zjistit současný stav v pobočce Tukas Auto Staiger. Dalším krokem byly dva polostrukturované rozhovory s ředitelem této pobočky a HR specialistkou společnosti, se kterými byly konzultovány výsledky dotazníkového šetření a současný stav společnosti. Na závěr jsou v práci vytyčeny návrhy a doporučení pro zlepšení hodnocení zaměstnanců.

Návrhy a doporučení:

- zvýšit frekvenci hodnocení (hlavně u pozic z patra -2)
- proškolení vedoucích zaměstnanců, kteří provádějí hodnocení o tom, jak správně hodnotit (vhodná by byla i forma workshopu)
- dostatečně informovat zaměstnance, kteří jsou hodnoceni, aby chápali smysl a cíl jejich hodnocení
- zavést hodnotící formuláře (pro hodnotitele i pro sebehodnocení)

Výsledky dotazníkového šetření:

- převažující je neformální hodnocení
- nízká frekvence hodnocení
- neúplně systematicky a organizačně připravené hodnocení
- chybí sebehodnocení
- celkově nízká spokojenost zaměstnanců s hodnotícím systémem