DIPLOMOVÁ PRÁCE

PROJEKT INOVACE HODNOCENÍ VÝKONNOSTI PRACOVNÍKŮ TECHNOLOGICKÉ SPOLEČNOSTI

75 %
Zaměstnanců si myslí, že roční hodnocení nikdy nevede k lepším pracovním výsledkům.

60 %
Zaměstnanců vůbec nerozumí ročnímu hodnocení.

58 %
Manažerů se domnívá, že hodnocení nemá vliv na zvýšení výkonu zaměstnanců.

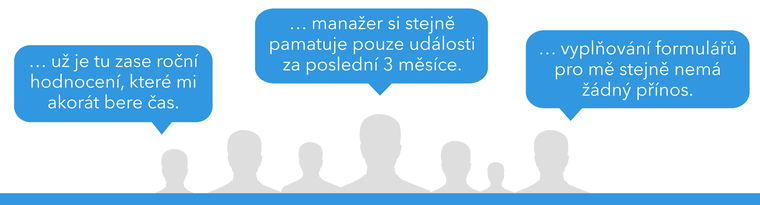
57 %
Manažerů si myslí, že se jedná o ztrátu času.

Cílem diplomové práce je analyzovat a navrhnout metody hodnocení pracovníků vhodné pro technologickou firmu.

56 %
Zaměstnanců říká, že jim firemní cíle nedokáží pomoci při stanovování priorit.

Z TĚCHTO DŮVODŮ ZDE VZNIKÁ **OBROVSKÁ PROPAST** MEZI OČEKÁVÁNÍM A REALITOU HODNOCENÍ

V průzkumu společnosti Gallup se jen 21 % mileniánů vidí se svým manažerem každý týden. Přitom právě oni očekávají, že jejich nadřízený bude zároveň jejich koučem, mentorem a bude přispívat k jejich profesnímu růstu.



MOŽNÉ METODY HODNOCENÍ

1. **HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ PODLE JACKA WELCHE**
2. **MBO - ŘÍZENÍ PODLE CÍLŮ ČI VÝSLEDKŮ**
3. **BARS - METODA ZAMĚŘENÁ NA CHOVÁNÍ**
4. **ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU ZAMĚSTNANCE**
5. **METODA KLÍČOVÝCH UDÁLOSTÍ**
6. **HODNOCENÍ PODLE 360° ZPĚTNÉ VAZBY**
7. **HODNOCENÍ PODLE HIERARCHIE KOMPETENCÍ**

ABSTRAKT

Cílem této diplomové práce je vytvoření nového systému hodnocení pracovníků v konkrétní technologické firmě. V teoretické části je uveden přehled metod využitelných pro hodnocení pracovníků. Dále jsou uvedena východiska pro hodnocení výkonu zaměstnanců, pravidla pro dané hodnocení a širší předpoklady pro fungování systému. Vybrané metody hodnocení zaměstnanců jsou porovnány podle vlastní metodiky. V práci je zohledněn i rostoucí počet mladých pracovníků, kteří budou v budoucnu v technologických firmách převažovat. Návrh nového systému hodnocení pracovníků je doplněn o souhrnná doporučení. V závěru je ověřen v případové studii.

SUMMARY

The aim of this diploma thesis was to create a new system of evaluation of employees in particular technological firms. In the theoretical part there was a survey of methods which can be used for the evaluation of employees. Then I gave details for the evaluation of the efficiency of the employees, the rules for the given evaluation and broader conditions for the working of the system. The chosen methods of evaluation were compared according to my own methodology and then the specific ways for technological firms were prepared. In my diploma thesis I took into account the growing number of young workers, who will prevail in technological firms in the future. In conclusion my project was verified in the case study.

ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

MĚSÍČNÍ SCHŮZKY 1:1
Metoda klíčových událostí poskytne manažerovi dostatečný prostor k hodonocení podřízeného. Na schůzce 1:1 projdou pozitivní a negativní události.

KALIBRACE MANAŽERŮ
Na kalibračních schůzkách (každý kvartál) se manažeři sjednotí v hodnocení svých zaměstnanců. Zároveň bude hodnocení pro všechny spravedlivé. V případě rozdělování odměn je vhodné využít Welchovu metodu (20 %, 70 %, 10 %).

HODNOCENÍ BEZ FINANČNÍCH ODMĚN
Pozor na finanční odměny, které jsou slíbeny dopředu. Podle Pinka (2011) mohou finanční odměny mít záporný vliv na motivaci a výkon pracovníka, zvlášť pokud se jedná o kreativní úkoly.

Stanovení osobních cílů by mělo vycházet z cílů firmy.

HODNOCENÍ PRACOVNÍKA V MOBILNÍ APLIKACI

Aplikaci bude možné použít jak na počítači, tak i v mobilu. Pro manažera bude k dispozici strom podřízených, kde uvidí jejich hodnocení. V aplikaci se budou zobrazovat osobní cíle, úkoly či zpětná vazba.

Autor práce: **Bc. Jakub Vais**
Akademický rok: **2017/2018**
Vedoucí práce: **doc. Ing. Jan Vlachý, Ph.D.**
Studijní obor: **Projektové řízení inovací v podniku**
Pracoviště: **ČVUT, MÚVS, Oddělení ekonomických studií**

1. ARMSTRONG, Michael. Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti. Praha: Fragment, 2011. Management (Fragment). ISBN 978-80-253-1198-1.
2. HRONÍK, František. Hodnocení pracovníků. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1458-5.
3. MCCRINDLE, Mark. The ABC of XYZ: understanding the global generations. Sydney: UNSW Press, 2014. ISBN 1742230350.
4. PILAŘOVÁ, Irena. Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.
5. PINK, Daniel H. Pohon: překvapivá pravda o tom, co nás motivuje!. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-671-6.

ČVUT
ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE