

HODNOCENÍ PRACOVNÍKŮ

Lucie Šefčíková

České vysoké učení technické – MÚVS, Kolejní 2637/2a, Praha 6
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Emrová
Akademický rok 2021-2022



MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE

ABSTRAKT

Předmětem bakalářské práce je problematika hodnocení pracovníků, která je důležitou součástí řízení lidských zdrojů. Hlavním cílem této práce je zjistit spokojenost pracovníků s využívaným hodnotícím systémem a formulovat případné doporučení ke zlepšení. První část práce charakterizuje řízení lidských zdrojů a jeho návaznost na řízení pracovního výkonu a hodnocení pracovníků. Dále je popsán systém hodnocení, který zahrne definici pojmů, které s ním souvisí. Tato část také zahrnuje podrobněji rozebrané metody, které se využívají pro hodnocení a uvádí typy chyb, které mohou při hodnocení nastat. Druhá část práce charakterizuje vybranou organizaci a popíše její hodnotící systém, hodnotící kritéria a popis vybrané metody, kterou organizace hodnotí své pracovníky. Na závěr je vyhodnoceno dotazníkové šetření, které zjistilo míru spokojenosti pracovníků s používaným hodnotícím systémem. Výsledkem dotazníkového šetření je vysoká spokojenost pracovníků s celkovým současným hodnotícím systémem i využívanou metodou v organizaci.

ABSTRACT

The topic of the bachelor thesis is employee evaluation, which is a key part of human resource management. The aim of this thesis is to determine the employee satisfaction with the evaluation system used and to formulate possible recommendations for its improvement. The first part of the thesis characterizes human resources management and the link to performance management and employee evaluation. Next, an evaluation system is described, which includes a definition of related terms. The methods used for evaluation are discussed in more detail and the types of errors that may occur during the evaluation. The second part characterizes the chosen organization and describes its internal evaluation system. The evaluation criteria and a description of the selected method by which the organization evaluates its employees are stated in this part. In final part, a survey results are discussed. The result of the questionnaire survey is a high level of employee satisfaction with the overall current evaluation system and the method used in the organization. To conclude, employees are satisfied with the evaluation system used.

HODNOCENÍ PRACOVNÍKŮ

Podstatou řízení lidských zdrojů je neustálé zlepšování výkonu organizace za pomoci všech dostupných zdrojů. Mezi dostupné zdroje se řadí i hodnocení pracovníků. Hodnocení pracovníků slouží jako zpětná vazba na jejich pracovní výkon.

CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE

Organizace jejíž systém hodnocení je v práci analyzován, se řadí mezi přední světové inkasované agentury v oboru poskytování úvěrových služeb. Dotazníkové šetření vyplnilo 36 respondentů.

Používaná metoda hodnocení – Hodnotící rozhovor

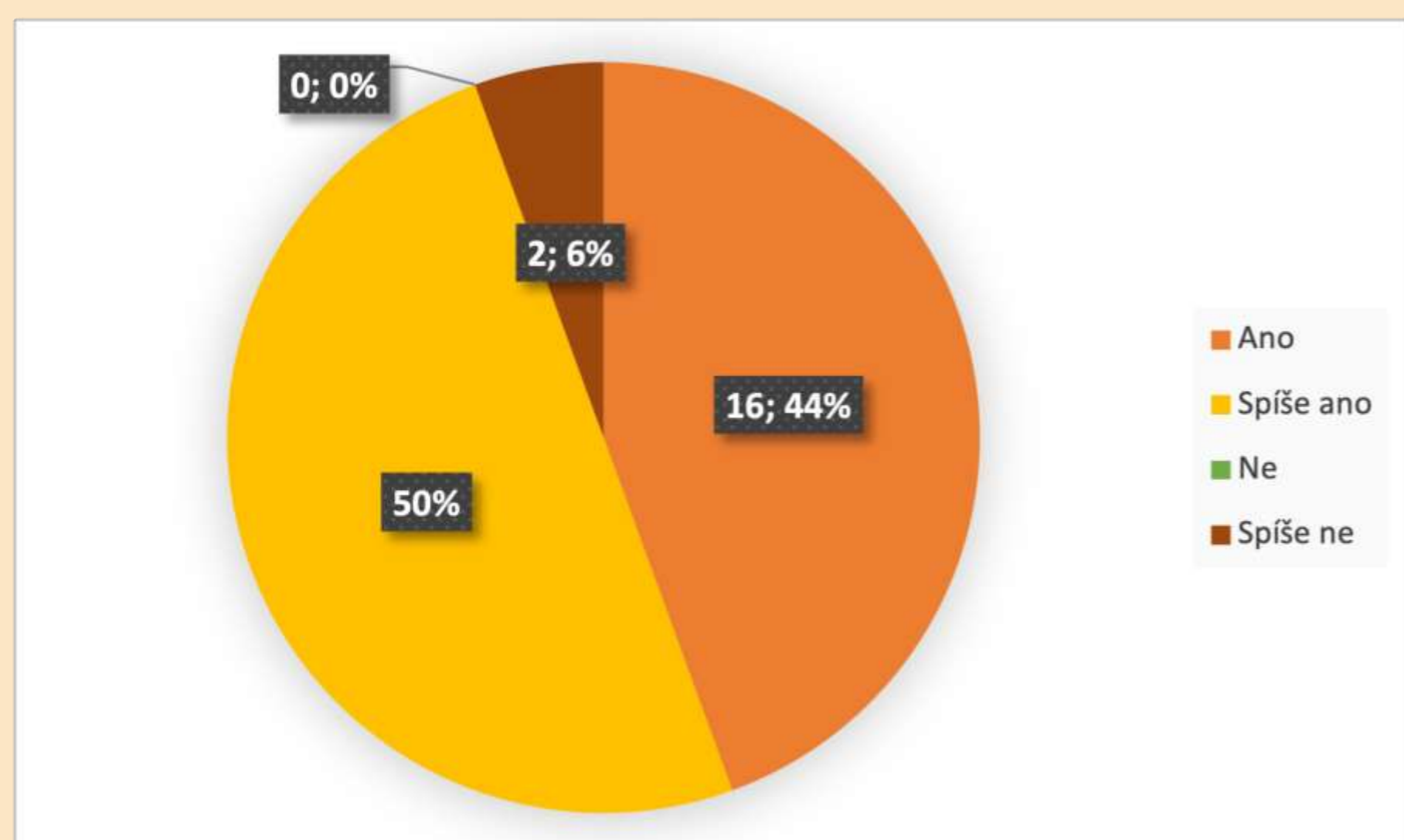
Kritéria hodnocení – Spokojenost s pracovními podmínkami, výše platu, náplň práce, rozvoj pracovníka

Výzkumné otázky:

- Jak jsou pracovníci spokojeni se systémem hodnocení?
- Jak jsou pracovníci spokojeni s metodou hodnotícího rozhovoru?

VÝSLEDKY VÝZKUMU

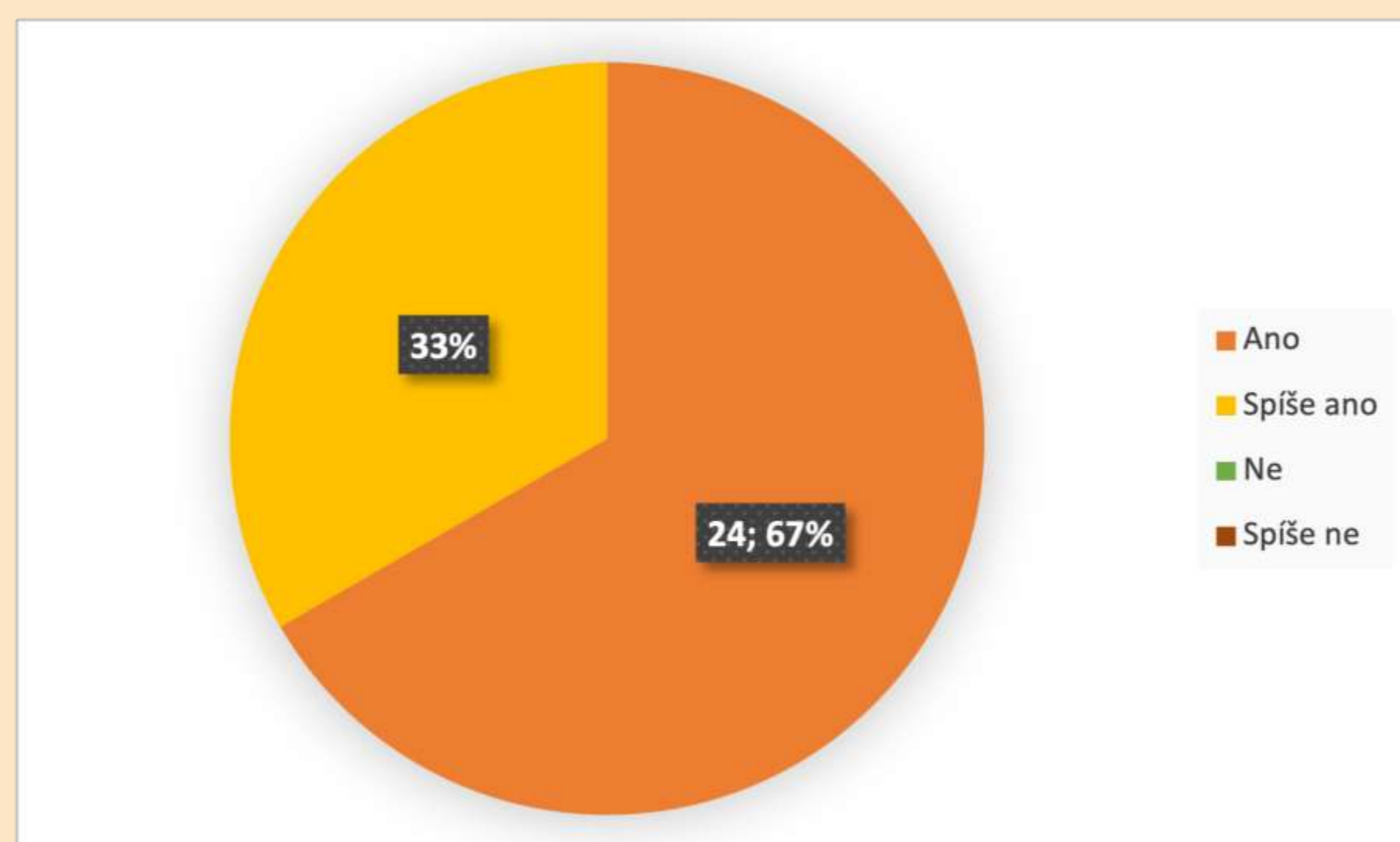
CELKOVÁ SPOKOJENOST SE SYSTÉMEM HODNOCENÍ



Bylo zjištěno, že organizace má vytvořený efektivní hodnotící systém, se kterým je 94 % z celkových respondentů spokojeno.

Z dotazovaných pracovníků organizace odpověděli všichni, že shledávají hodnocení jako důležité a má vliv na jejich pracovní výkon a roční periodicitu hodnocení je pro 97 % respondentů dostačující.

CELKOVÁ SPOKOJENOST S HODNOTÍCÍM ROZHOVOREM



Všichni respondenti zodpověděli, že jsou zcela spokojeni s metodou hodnotícího rozhovoru. Hodnotící rozhovor je pro pracovníky motivační a jako největší motivaci považují veřejné uznání. Při hodnotícím rozhovoru musí být pracovníci schopni ohodnotit svůj odvedený výkon. Pracovníci se většinou při sebehodnocení podceňují místo toho, aby se nadhodnocovali.

NÁVRH ZLEPŠENÍ

Jelikož nebylo 100 % respondentů spokojeno s hodnotícím systémem, byl v práci uveden návrh pro jeho zlepšení. Případným možným doporučením pro detailnější hodnocení pracovníků v organizaci, je využití metody třistašedesátistupňové zpětné vazby. Díky využití této metody by pracovníci měli možnost hodnotit nejen personalisté, ale také nadřízení nebo jeho kolegové. Díky tomu by hodnocení bylo objektivnější, jelikož kolegové jsou v přímém styku s pracovníkem a vědí, jak odvádí svou práci samostatně nebo v týmu.