

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V
PRAZE
PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA ŘÍZENÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

METODY HODNOČENÍ ZAMĚŠTNANCŮ VE
VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

KATEŘINA KETYIOVÁ

© 2016 ČZU V PRAZE

1. ÚVOD

Metody hodnocení zaměstnanců

- Aktuálnost a potřebnost
- Nezastupitelnost/nenahraditelnost
- Úzká spojitost s dalšími personálními činnostmi

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

HLAVNÍ CÍL PRÁCE:

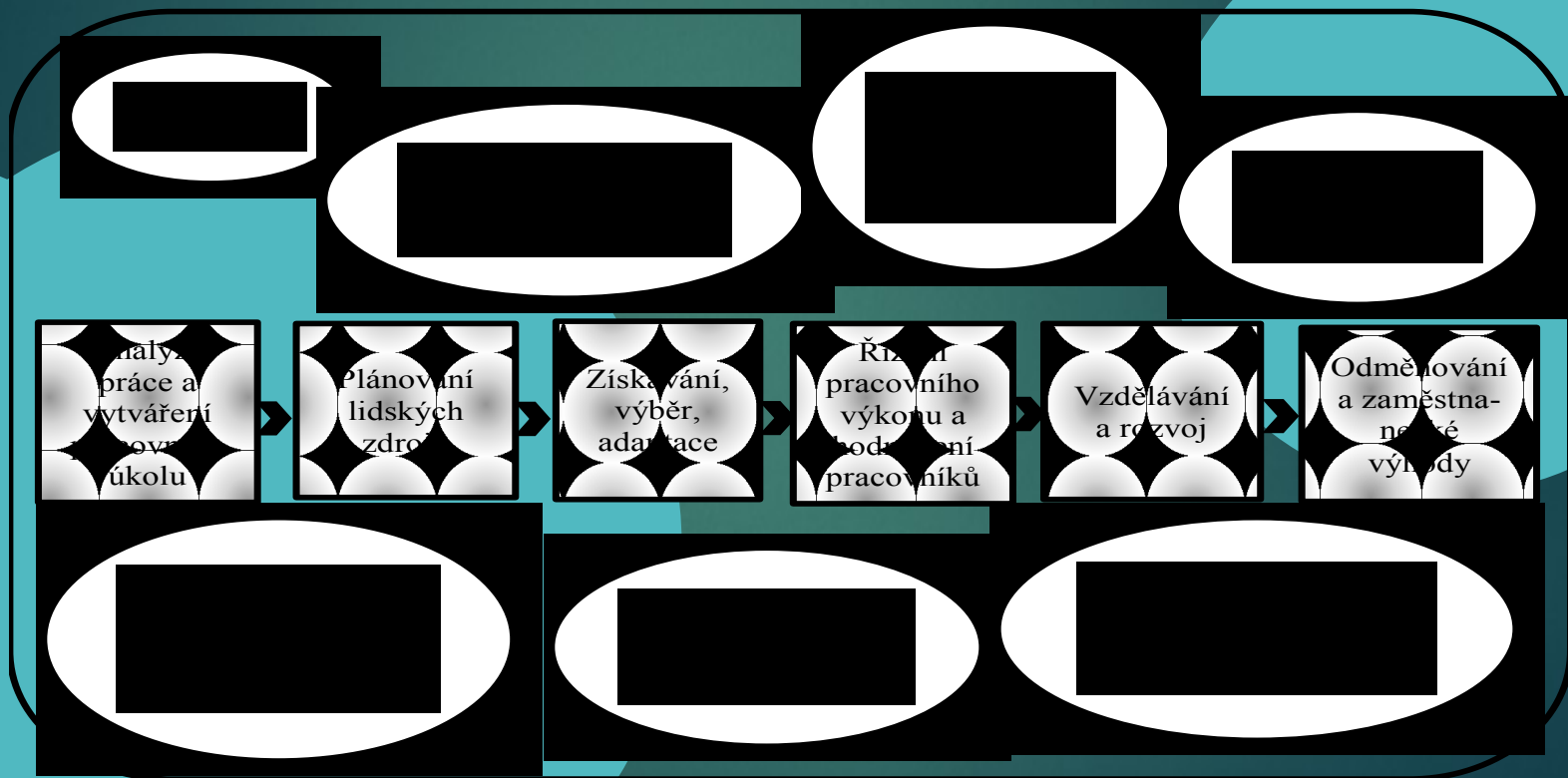
- ▶ Identifikovat jednotlivé metody hodnocení pracovníků a zhodnotit je v podmínkách konkrétní organizace a v případě zjištěných nedostatků navrhnout vhodná opatření

METODIKA:

- ▶ Analýza sekundárních zdrojů
- ▶ Rozbor
- ▶ Konkretizace
- ▶ Zúčastněné pozorování
- ▶ Dotazníkové šetření
- ▶ Komparace
- ▶ Analýza a syntéza poznatků

3. TERORETICKÁ VÝCHODISKA - 1

Hodnocení pracovníků jako součást personálních činností



Zdroj: Vlastní zpracování dle Dvořáková (2012)

3. TERORETICKÁ VÝCHODISKA - 2

Rozdělení metod hodnocení

- ▶ Podle předmětu hodnocení
- ▶ Podle nástroje hodnocení
- ▶ Podle subjektu hodnocení
- ▶ Podle časové frekvence
- ▶ Podle verbality

Problematika volby jednotlivých metod hodnocení do systému hodnocení konkrétní organizace

- ▶ Musí podporovat strategické cíle organizace
- ▶ Odpovídá žádoucím cílům a dopadům hodnocení

4. PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE

- ▶ Metody hodnocení příslušníků Policie České republiky
- ▶ Zákon č. 361/2003 Sb, o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů
- ▶ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 79/2009, k provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky.

	Metoda hodnocení	Klady	Zápory
1.	Hodnocení oblastí	Komplexnost	Počet stupňů
2.	Rozhovor hodnotitele s hodnoceným	Konfrontace Seznámení	Nevhodný přístup/komunikace
3.	Sebehodnocení (oblastí)	Volitelnost	Volitelnost
4.	Hodnocení na základě významných událostí	Duplicitní pojetí	Přehled za hodnocené období
5.	Závěr hodnocení	Pro výběrové řízení	Zkreslení hodnocení

5. ZHODNOCENÍ A NÁVRHY

	Metoda hodnocení	Návrh/doporučení
1.	Hodnocení oblastí	Změna počtu stupňů pro hodnocení
2.	Rozhovor hodnotitele s hodnoceným	Návrh struktury Zlepšování manažerských schopností vedoucích příslušníků (komunikace,..)
3.	Sebehodnocení (oblastí)	Zakotvení povinného zpracování
4.	Hodnocení na základě významných událostí	Povinné vyplnění ALESPONĚ jedné pozitivní a jedné negativní události v hodnoceném období
5.	Závěr hodnocení	Nahrazení jednoho stupně stručným souhrnným profilem příslušníka


6. ZÁVĚR

Zpracování
teoretických
východisek

Praktická činnost
– pozorování,
dotazníky,
rozhovory



Naplnění hlavního cíle
diplomové práce



**OTÁZKY
???**

**DĚKUJI VÁM ZA
POZORNOST.**