



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

PERSONALISTIKA

8. seminář

Hodnocení zaměstnanců

Ing. Helena Marková, Ph.D.

K čemu slouží hodnocení pracovníků?

- jak vykonávají svou práci,
- zda a jak plní úkoly,
- jaké je jeho pracovní chování ve vztahu ke kolegům, zákazníkům, dodavatelům,
- otázky budoucího rozvoje pracovníka i vztahů,
- je to nástroj hodnocení, kontroly, ale i motivace,
- pro plánování vzdělávání a kariérního růstu.

Cíle hodnocení

- posouzení pracovního výkonu
- základ pro odměňování
- motivace
- silné a slabé stránky
- rozvojový potenciál
- efektivita rozmístění pracovníků a tvorba pracovních skupin a kolektivů.

Podoby hodnocení

Neformální

- průběžné, během práce, vyplývá ze vztahu mezi podřízeným a nadřízeným.

Formální

- má určitou periodicitu
- jasná kritéria
- struktura, poklad, cíl.

Co se hodnotí

Pracovní výsledky

Pracovní chování

Sociální chování

Metody hodnocení – orientované na minulost

Dotazník

Metoda kritických případů

360⁰

Hodnotitelské zprávy

Na základě norem

Metody hodnocení – orientované na budoucnost

Sebehodnocení

Psychologické sezení

Development centrum

- je tu celá škála konkrétních metod, které jsou zaměřené na rozvoj pracovníka a využívají vyšší míru jeho participace na hodnocení

Nejčastější chyby při hodnocení

Ukázka

<https://www.youtube.com/watch?v=iMb8tGutzNE>

Jak na hodnotící pohovory – příprava (4:54)

**Děkuji vám za pozornost a
přeji příjemný zbytek dne.**

