

ABSTRAKT

Cílem závěrečné bakalářské práce je na základě uvedených zdrojů přístupy v hodnocení pracovníků a zvážit jeho relevantnost a efektivitu. Výzkumná část práce obsahuje souhrn zjištění z realizovaného dotazníkového šetření, jenž se zaměřuje na zkoumání podoby hodnocení pedagogických pracovníků, jeho efektivnosti a relevantnosti. Cílem šetření je kvantitativně analyzovat přístupy k hodnocení pracovníků v různých vzdělávacích organizacích a zmapovat jeho vliv na zaměstnance. Práce zkoumá, zdali je vůbec možné a vhodné hodnotit výkon pracovníků v prostředí vzdělávací organizace a na základě tohoto hodnocení podnikat kroky ke zvýšení efektivity.

Efektivní hodnocení směřuje k zavádění opatření, která podporují a udržují uspokojivé pracovní výsledky a předchází slabému výkonu. Umožňuje organizaci nastavovat interní systém vzdělávání zaměstnanců, nebo zjišťovat potřebu externího vzdělávání, a zdokonalování procesů, rozhodovat o relevantnosti platového ohodnocení zaměstnanců a jejich pracovního zařazení. Hodnocení umožňuje odhalovat u pracovníků potenciál k povýšení na pozici, kde lépe využije své kompetence a motivovat je kariérním postupem.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více než polovina respondentů provádí hodnocení pracovníků pravidelně, alespoň jednou za rok. Hodnocení může mít častější frekvenci v organizacích s menším počtem pracovníků. Hodnocení pracovníků má podle oslovených respondentů nejčastěji charakter hodnotícího rozhovoru, sebehodnocení a hospitace. Více než polovina respondentů se shodla, že hodnocení pracovníků je důležitou součástí rozvoje organizace, má motivační účinek na pracovníky a podporuje řízení výkonnosti.