

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá tvorbou kompetenčních modelů a jejich následným ukotvením v kontextu personálních činnostech hodnocení a rozvoje zaměstnanců. V teoretické části jsou nejprve diskutovány základní pojmy, kterými jsou kompetence, jejich odlišení od často zaměňovaných pojmů (jakož jsou potenciál a schopnost) a jejich možné dělení. Následně je definován kompetenční model, postup tvorby takového modelu a jeho možné podoby a struktury. Dále jsou vysvětleny principy využívání kompetenčního modelu v jednotlivých činnostech v řízení lidských zdrojů, kdy je kladen důraz zejména na procesy hodnocení a rozvíjení pracovníků díky kompetenčnímu modelu, které jsou stěžejní pro tuto diplomovou práci. Navazující praktická část začíná představením Společnosti XY a respondentem, kterým je personalista na pozici HR Generalist. Kvůli anonymitě nejsou společnost i respondent v práci přímo jmenováni. Praktická část pokračuje výzkumným šetřením, které proběhlo za pomoci kvalitativní metody rozhovoru se zmíněným respondentem a také díky analýze potřebných dokumentů Organizace XY. Na základě zjištěných dat o tvorbě a implementaci kompetenčních modelů v Organizaci XY jsou navrženy případné změny v obsahu konkrétních kompetenčních modelů pro vybrané dvě pozice Vedoucího a Asistenta pobočky a také jejich využívání v rámci hodnotícího a rozvojového procesu, kdy jsou brány v potaz pozitivně hodnocené metody dle výzkumného šetření s respondentem z Organizace XY.

KLÍČOVÁ SLOVA

kompetence, kompetenční model, pracovní pozice, hodnocení zaměstnanců, rozvoj zaměstnanců