

## KOMPETENCIE A VÝKON



Dôležitejšie než práca samotná, je rast a rozvoj ľudí. W. Timothy Gallwey

### Riadenie výkonnosti

- Riadenie výkonnosti predstavuje **spôsob riadenia a motivácie pracovníkov** na základe **cieľov a výkonových ukazovateľov**.
- Riadenie výkonnosti predpokladá jasné **individuálne a organizačné ciele** založené na ukazovateľoch, ktoré podporujú **dlhodobú stratégiu firmy, transparentný systém hodnotenia, explicitný vzťah medzi jednotlivými položkami hodnotenej výkonnosti a odpovedajúcim systémom odmeňovania**.
- **Pracovné hodnotenie** je neoddeliteľnou súčasťou riadenia výkonnosti.

### Riadenie pracovnej výkonnosti

Systém riadenia pracovnej výkonnosti je **manažérsky nástroj riadenia pracovníkov**. Umožňuje konkretizáciu cieľov a strategických zámerov spoločnosti, čím prispieva k ich dosiahnutiu a **spravodlivému oceneniu pracovníka** a tým pôsobí na jeho **motiváciu**.

### Hodnotenie pracovnej výkonnosti

Je **pravidelné posudzovanie dosahovaných pracovných výsledkov** zamestnancov na základe vopred dohodnutých **kritérií výkonnosti**.

### Pracovný výkon

Je **výsledok** určitej pracovnej činnosti človeka dosiahnutý v danom čase a za daných podmienok.

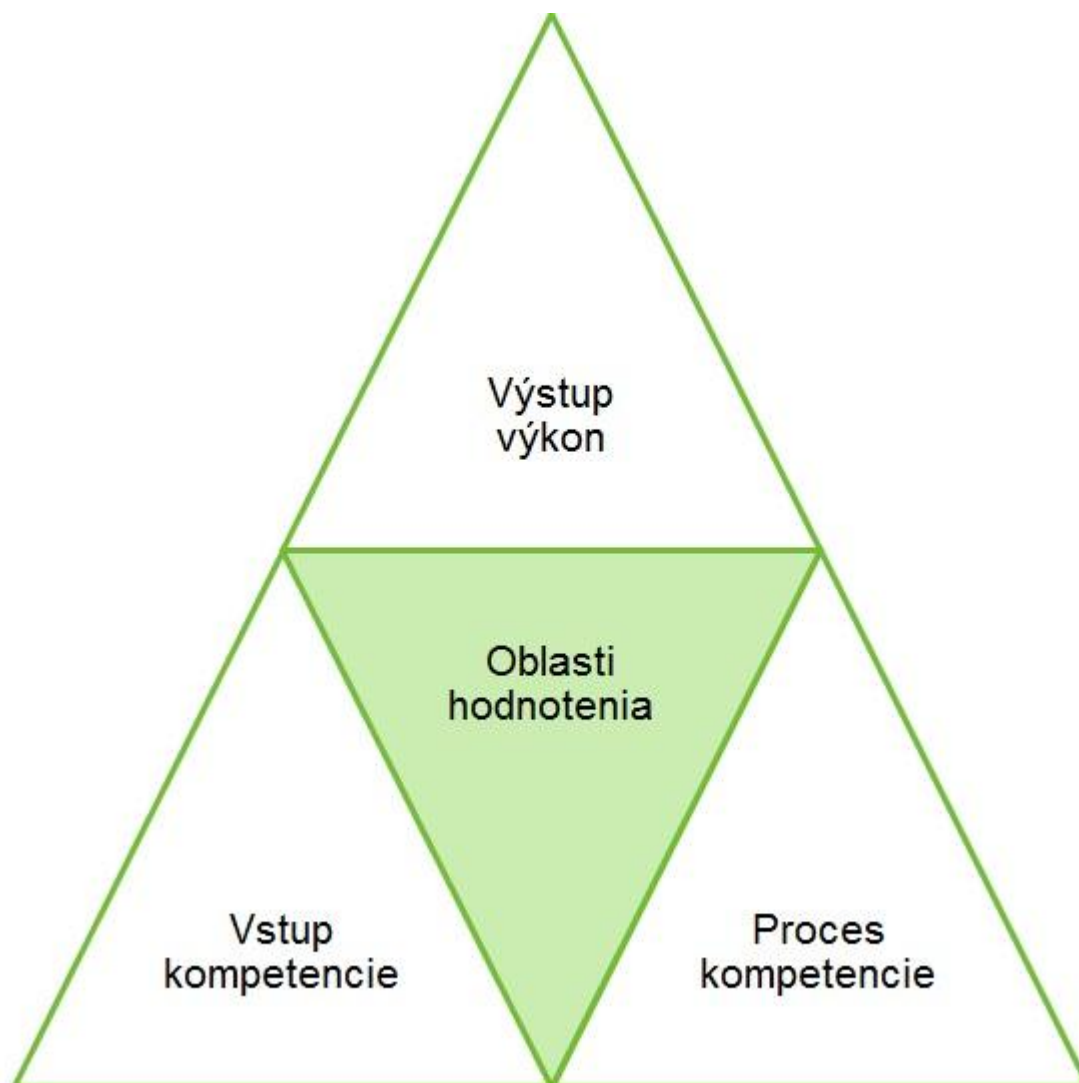
### Pracovná výkonnosť

Je **obecnejšie a dlhodobejšie vyjadrenie pracovného výkonu**, ktoré sa týka určitého subjektu-jedinca.

### Ciele pracovného hodnotenia

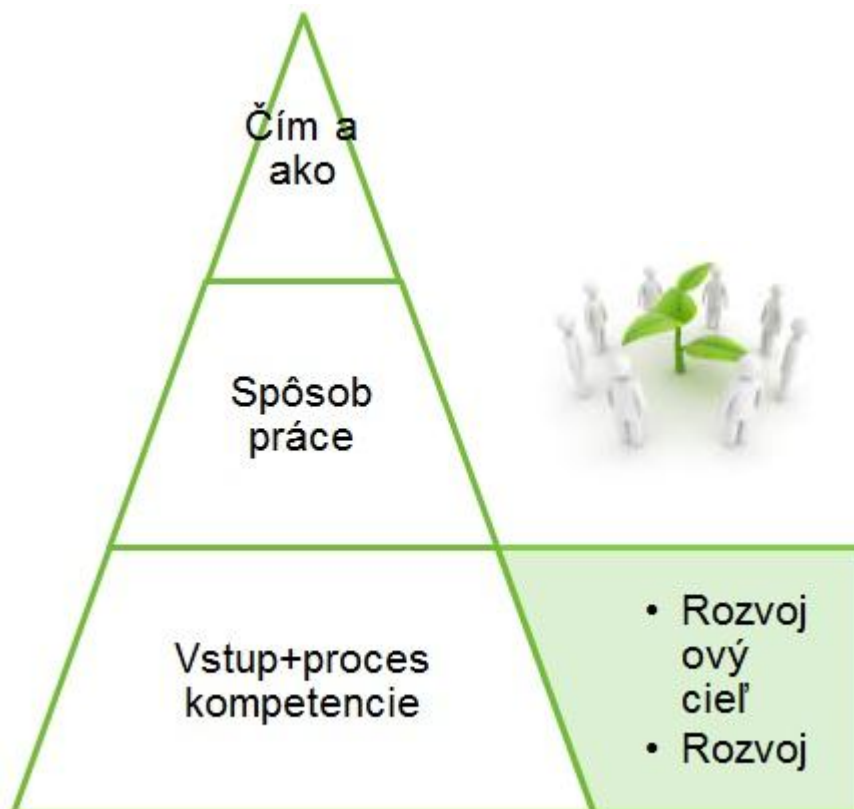
Hlavným cieľom systému hodnotenia zamestnancov je **zvýšenie ich výkonu a zvýšenie produktivity firmy**.

### Oblasti hodnotenia



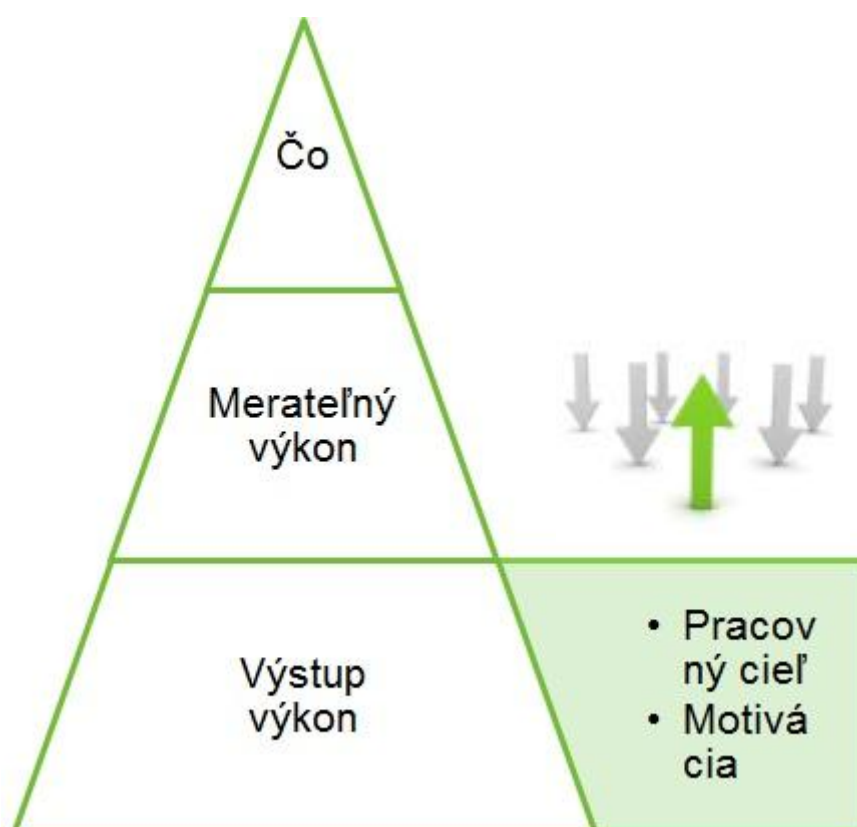
### Hodnotenie kompetencií

- Zamerané na **rozvoj a kariérny rast zamestnancov**.
- Hodnotia sa **kompetencie-vlastnosti, schopnosti, znalosti, postoje, pracovné správanie, skúsenosti**.
- Pri tvorbe kompetenčného modelu vychádzame z **pracovných pozícií a firemných hodnôt**.
- Metóda-**Management by Competencies-MbC**.
- Dlhodobé hodnotenie-R, P.
- Má vplyv na **pevnú zložku platu**.



### Hodnotenie výkonu

- Zamerané na zvyšovanie výkonu a motiváciu zamestnancov.
- Hodnotia sa úlohy-množstvo a kvalita vykonanej práce.
- Pri definovaní cieľov vychádzame zo strategických cieľov organizácie.
- Metóda-Management by Objectives-MbO.
- Krátkodobé hodnotenie-Q, M, T.
- Má vplyv na pohyblivú zložku platu.



Hodnotenie ľudí si musí všímať výkony a hlavne potenciál ľudí, lebo ináč nemá význam.

**Literatúra:**

[1] František Hroník, Hodnocení pracovníků, Grada, 2006

[2] Irena Wagnerová, Hodnocení a řízení výkonnosti, Grada, 2008

[3] Irena Pilařová, Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost, Grada, 2008

Pekný koniec prázdnin vám praje

Marta Krajčiová