

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.

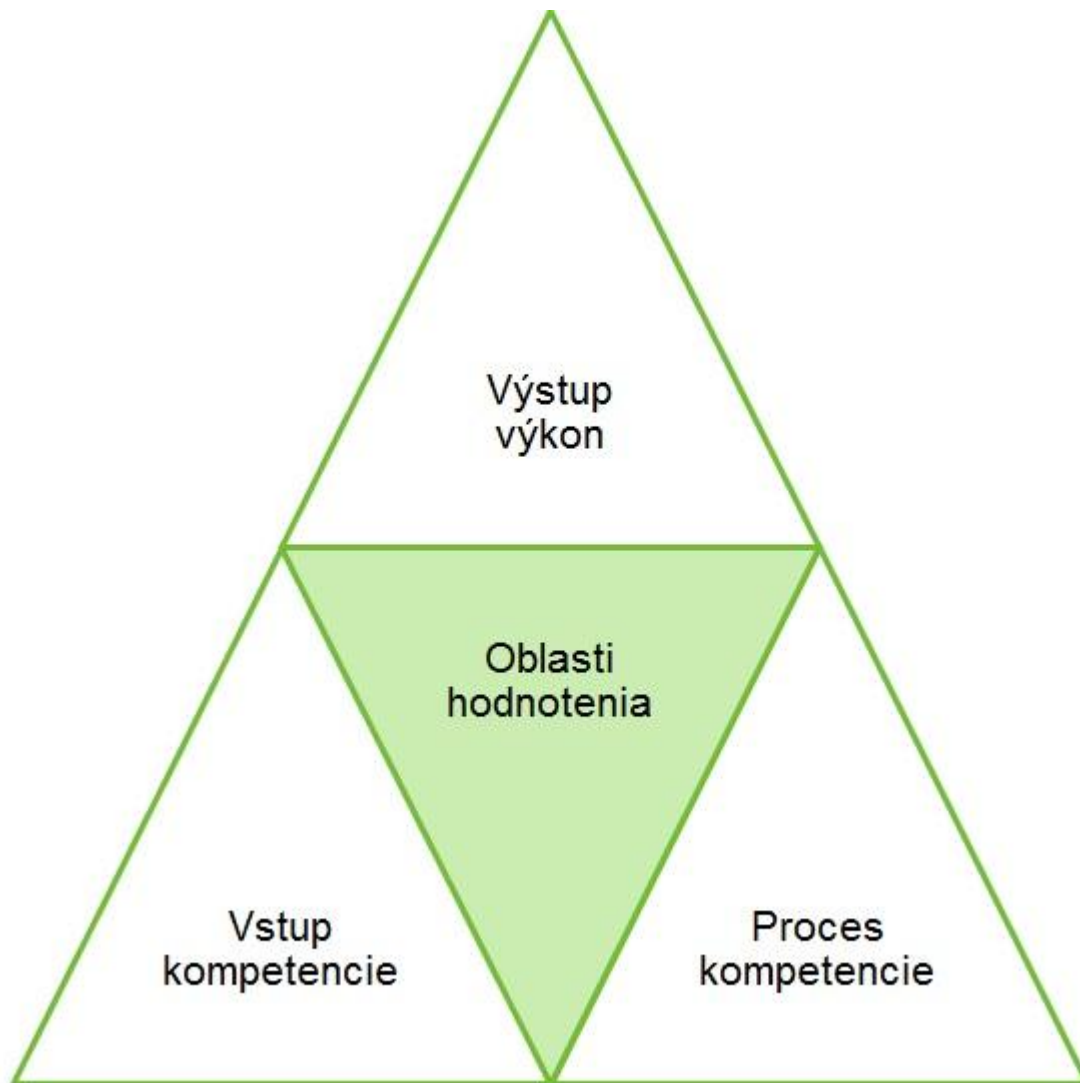
Pracovná výkonnosť

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

Ciele pracovného hodnotenia

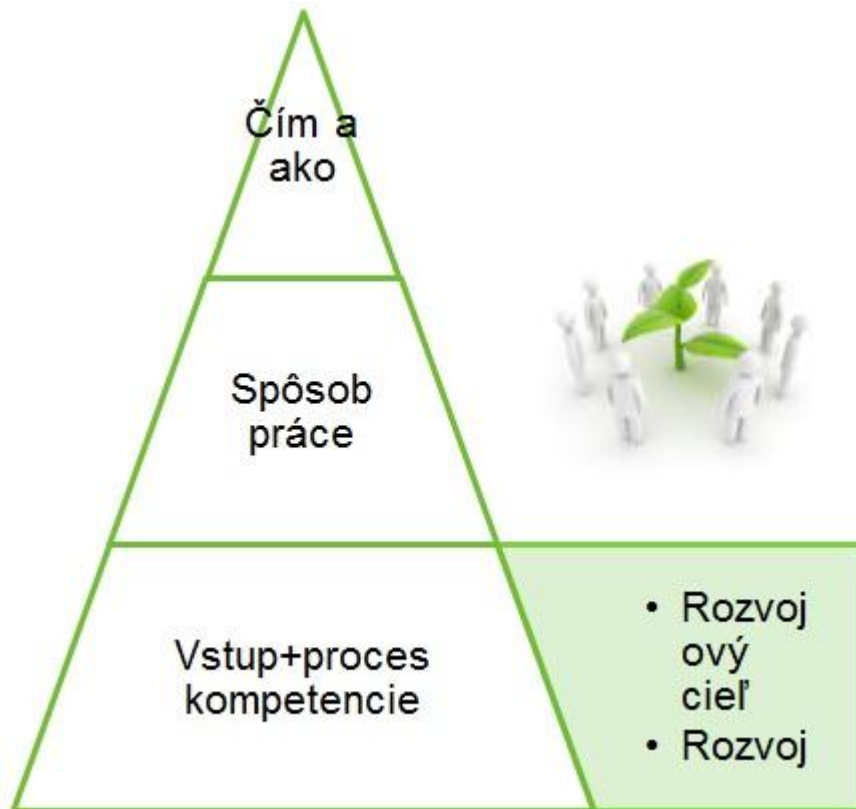
Hlavným cieľom systému hodnotenia zamestnancov je zvýšenie ich výkonu a zvýšenie produktivity firmy.

Oblasti hodnotenia



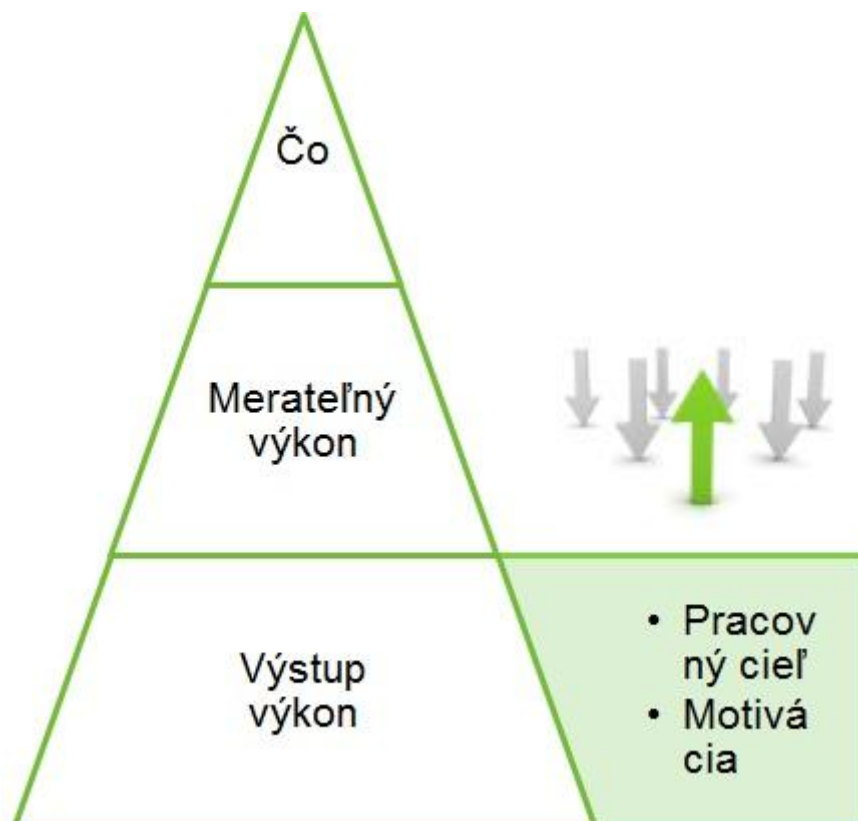
Hodnotenie kompetencií

- 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.

Výkonnosť zamestnancov: článok
Výkonnosť zamestnancov: produkty
Výkonnosť zamestnancov: služby

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