

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ – PROCES PRACOVNÍHO HODNOCENÍ HRM – THE PERFORMANCE APPRAIAL PROCESS

D. Holátová

Abstract

Appraisal is essential for effective manging. If a organization is to reach its goals effectively and efficiently, ways of accurately measuring performance must be found and implemented. However, in an activity as importanat as managing, there should be no reluctance to measure performance as accurately as possible. Most people, particulary people of ability, want to know how well they are dooing, what managers are expected from there, and what they can expected from organization. Managers have long been reluctant to appraise subordinates. The managers in some organizations are afraid of using the appraisal a they sometimes are not good at managing it. There are often differences between the statet objectives of appraisal and the way they were actually used.

Key words: performance appraisal, appraisal information, appraisal process.

Abstrakt

Hodnocení je nezbytné pro efektivní řízení. Jestliže chce organizace dosáhnou účinně a efektivně svých cílů, musí zavést dokonalý systém hodnocení výkonnosti. U tak důležité činnosti, kterou je řízení však není možné, se obejít bez co nejpřesnějšího hodnocení výkonnosti. Lidé, zejména ti schopní chtějí vědět, jak dobře pracují, co od nich manažeři očekávají a co oni mohou očekávat od organizace. Manažeři dlouhodobě projevují nechuť k hodnocení podřízených. Manažeři v některých organizacích se bojí používat hodnocení a někdy ho neumí řídit. Jsou často rozdíly mezi cíly hodnocení a jeho skutečným využíváním.

Klíčová slova: pracovní hodnocení, informace v hodnocení, proces hodnocení

Literatura

1. COLE, G.A.: Personnel Management. Theory and Practice. 2 th ed., D.P.Publications, London 1988, ISBN: 1-870941-91-8
2. BELCOURT, M., WRIGHT, P.C.: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1.vyd., Grada Publishing. Praha 1998, ISBN: 80-7169-459-2
3. DARLING, J.A., GATLIN, R.: The Brave New World of Executiva Compensation. Management Review 5/1998, s. 8. In: Efektivní program odměňování zaměstnanců. Moderní řízení, XXXIII, 1998, č.8 S.62-65
4. PRAŽSKÁ, L., JINDRA, J. a kol.: Obchodní podnikání. Praha, MANAGEMENT PRESS 1997, ISBN 80-85943-48-4
5. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I.: Psychologie a sociologie v řízení firmy. Praha, Prospektrum 1994, ISBN 80-7175-010-7
6. VESELÁ, J.: Sociologický výzkum a jeho metody. 1. vyd. Univerzita Pardubice. Pardubice 2002, ISBN 80-7194-466-1
7. REZANKOVÁ, H.: Analýza kategoriálních dat pomocí SPSS. 1. vyd., Vysoká škola ekonomická v Praze. Praha 1997, ISBN 80-7079-728-2
8. HOLÁTOVÁ, D.: Vzdělávání a rozvoj manažerů - cesta ke zvýšení kvality řízení. In: Kol.: Manažerská etika III. díl. ...inspirace pro 21.století... 1. vyd., Economia. Praha 2002. s. 63-75, ISBN 80-85378-19-1
9. DYTRT, Z.: Manažer – etika – globalizace. 1. vyd. Praha, Economia, 2001, ISBN 80-85378-18-3
10. COATES, CH.: Efektivní řízení. 1. vyd., Grada Publishing. Praha 1997, ISBN: 80-7169-392-8
11. VEBER, J.: Management kvality - od ISO 9000 k TQM. 1. vyd., Nakladatelství Máchova kraje. Bělá pod Bezdězem 2000, ISBN: 80-901730-5-5

Kontaktní adresa – Contact address

Ing. Darja Holátová, Ph.D.
katedra řízení
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zemědělská fakulta
Studentská 13
370 05 České Budějovice
holatova@zf.jcu.cz