

#### „Hodnocení zaměstnanců“ – Daniela Recová

Diplomová práce Daniely Recové je věnována problematice hodnocení pracovníků, která je již řadu let v centru pozornosti personálního řízení, a to již nejenom na poli odborné literatury, ale ve větší míře i v podnikové praxi.

Daniela Recová strukturovala svoji diplomovou práci do pěti tematických kapitol (vyjma úvodu, závěru, literatury a příloh). Soupis bibliografických citací zahrnuje 29 položek (tři cizojazyčné zdroje), bibliografie obsahuje 7 položek.

První až čtvrtá kapitola práce reprezentuje její teoretickou část, pátá kapitola je věnována systému hodnocení reálné společnosti. Teoretická část práce respektuje standardní tematické členění problematiky hodnocení pracovníků. Autorka ve své práci nejprve vymezuje hodnocení pracovníků, a to i v kontextu řízení pracovního výkonu, zabývá se významem hodnocení pracovníků, jeho přínosem pro organizaci, nadřazené i hodnocené pracovníky a pozornost zaměřuje na význam provázanosti hodnocení pracovníků a dalších personálních procesů. Druhou kapitolu práce věnovala autorka formám hodnocení, hodnotitelům a metodám hodnocení. Metody hodnocení charakterizuje ve dvou skupinách, a to jako metody zaměřené na minulost a metody zaměřené na budoucnost. Třetí kapitola popisuje proces hodnocení, přičemž autorka obsahově rozpracovává jednotlivé fáze tohoto procesu a v závěru kapitoly uvádí některé zásady k hodnocení pro hodnotitele. Čtvrtá, poslední z teoretických kapitol práce se zabývá využitím výstupů hodnocení pracovníků i zacházením s jeho výsledky.

V poslední kapitole své práce Daniela Recová popisuje stávající systém hodnocení reálné společnosti, který je v současnosti hodnocen jako nevyhovující a předkládá návrh nového systému hodnocení zaměstnanců pro tuto společnost. Na implementaci nového systému hodnocení by se měla autorka v rámci svého pracovního působení ve společnosti podílet. Při tvorbě návrhu nového systému autorka vycházela z potřeb organizace, na jejichž základě stanovila základní cíle

systematického hodnocení a neopomenula význam informovanosti účastníků hodnocení. Důraz klade na důležitost volby relevantních kritérií i vhodnost jiné metodiky pro různé skupiny pracovníků. V závěru autorka navrhuje průběh procesu hodnocení pracovníků.

Z hlediska obsahu kladně hodnotím úsilí Daniely Recové přispět k obohacení diplomové práce svým návrhem změny systému hodnocení v reálné společnosti. K formální stránce práce nemám závažné připomínky.

Předložená diplomová práce Daniely Recové splňuje stanovené podmínky a doporučuji ji k přijetí k obhajobě.

V Praze dne 9. května 2006



PhDr. Renata Kociánová

