

Obsah:

1 Úvod	7
2 Pracovní hodnocení z hlediska teorie a praxe psychologie práce	10
2.1 Výkon a výkonnost	11
2.2 Definice pojmů	11
3 Širší kontext řízení výkonu a výkonnosti	13
3.1 Hodnotový systém jedince, jeho pracovní motivace a návaznost na výkon a výkonnost	13
3.1.1 Motivace	13
3.1.2 Motivace k práci v organizaci	16
3.1.3 Vztah spokojenosti a pracovního chování	18
3.1.4 Vztah motivace a výkonu	19
3.1.5 Motiv dosažení úspěšného výkonu	22
3.2 Širší teoretický přístup k problematice - sociálně kognitivní přístup A. Bandury	25
3.3 Filozofický kontext	27
3.4 Psychohygienická funkce	30
3.5 Ekonomický a legislativní rámec	30
3.6 Interkulturní rozdíly	31
4 Řízení výkonnosti	33
4.1 Management a řízení výkonnosti	33
4.2 Produktivita a řízení výkonnosti	34
4.3 Koncepce řízení výkonnosti	36
4.4 Cíl řízení výkonnosti	39
4.5 Východiska řízení výkonnosti	40
4.6 Principy řízení výkonnosti	41
4.7 Proces řízení výkonnosti	41
4.7.1 Rozhovor ke stanovení cílů	44
4.7.2 Průběžné sledování výkonnosti	45
4.7.3 Hodnocení dosažených výsledků	46
4.8 Řízení podle cílů v řízení výkonnosti a klasické pracovní hodnocení	47
4.9 Vyvážená soustava ukazatelů	49

4.9.1 Proč potřebuje podnik vyvážené výkonnostní ukazatele?	58
4.9.1.1 Dohoda o pracovní výkonnosti	62
4.9.1.1.1 Cíle	63
4.9.1.2 Plán výkonnosti	66
4.9.1.3 Průběžné řízení pracovní výkonnosti	66
4.9.1.3.1 Řešení problémů pracovní výkonnosti	68
4.9.1.4. Hodnocení výkonnosti	71
4.10 Spokojenost s řízením výkonnosti	71
4.11 Selhání hodnocení výkonnosti	72
4.12 TQM a řízení výkonnosti	72
5. Závěry a diskuse	73
6. Bibliografie	79