Ahoj mládež, z manažmentu sme posledne skončili na téme Motivácia, máme napísaný úvod a začali sme Maslowovu teóriu potrieb a aj sme si nakreslili schému. Budem teda pokračovať, kde sme skončili. Napíšem aj poslednú tému z manažmentu, a to Hodnotenie zamestnancov.

Týmto máme celý predmet z hľadiska učiva zvládnutý. Treba si to prepísať, pozrieť a naučiť sa celý tematický celok.

Ak sa trápite s maturitnou prácou a hlavne teda si neviete rady s marketingovou časťou, alebo máte akékoľvek otázky ohľadne učiva alebo maturitných tém, som vám k dispozícií na maile: salexandra25@gmail.com

**Maslowova teória**

1. Fyziologické potreby

- pocit hladu, bývanie, odievanie...Motivácia pomocou miezd a dobrých pracovných podmienok.

2. Potreby existenčnej istoty

- ochrana pred úrazmi, chorobou, stratou zamestnania. Zabezpečiť tieto potreby možno zamestnaneckými výhodami (zamestnávateľ napríklad prispieva do 3. piliera), zdravotné a sociálne zabezpečenie

3. Sociálne potreby

- potreba priaznivých medziľudských vzťahov na pracovisku, začlenenia sa do kolektívu, komunikácie, spolupráce. Úloha manažérov je vytvoriť podmienky pre tímovú prácu, spolurozhodovanie, efektívnu komunikáciu.

4. Potreby osobnosti

- potreba uznania postavenia, prestíže, uznania kolektívom, byť vážený v kolektíve. Zabezpečuje sa to zodpovedajúcim ocenením výsledkov práce, vytvorením priestoru pre kariérny postup, zapojenia do rozhodovania a účasti na zodpovednosti za rozhodovanie.

5. Potreby sebarealizácie

- najvyššia úroveň zapojenia sa človeka v práci. Práca = koníček, zamestnanec je schopný podriadiť svoje osobné záujmy kolektívu, ide o potrebu osobného rozvoja.

**HODNOTENIE ZAMESTNANCOV**

Zaraďujeme do funkcie manažmentu – kontrola. Tým zisťujem ako si pracovník plní svoje povinnosti. Výsledkom kontroly zamestnancov = hodnotenie.

Hodnotenia: - neformálne – dennodenne pri činnosti (napr. pochvala..)

* Formálne – výsledkom je nejaký zápis, ktorý sa prikladá do karty zamestnanca

Hodnotí bezprostredný nadriadený (niekedy sa využíva aj hodnotenie spolupracovníkmi, sebahodnotenie alebo hodnotenie zákazníkmi. Pri zákazníkoch však môže nastať problém s objektivitou, pretože zákazník často nespokojnosť s produktom prenáša do kritiky na zamestnanca)

Hodnotia sa: - výsledky práce – množstvo, kvalita

* pracovné správanie – disciplína, usilovnosť, lojalita...

Výsledky hodnotenie je nutné s pracovníkom prerokovať, ten musí mať priestor sa k hodnoteniu vyjadriť ( vhodné je poskytnúť hodnotenie v písomnej forme ešte pred stretnutím). Zamestnanec má mať možnosť sa obhájiť.

Hodnotenie sa často spája aj s pojmom kritika. **Kritika** však musí byť **konštruktívna.** Je vhodné začať kritiku niečim pozitívnym, zamestnanca pochváliť za niektoré skutočnosti a potom prejsť na problematické činnosti. Konštruktívna kritika má upozorniť na chyby a zároveň musí poskytovať **návod na nápravu**!!! Opakom konštruktívnej kritiky je kritika deštruktívna, ktorej cieľom je človeka zhodiť, ponížiť...

**Chyby pri hodnotení:**

* situačné chyby – zlá nálada, zlý psychický stav, rozčúlenie
* nedostatok informácií, neznalosť
* ovplyvniteľnosť osobným vzťahom, sympatiami, z toho vyplýva:
* prílišná zhovievavosť
* prílišná prísnosť
* Predsudky ( rasové, ženy, starší, mladší...)
* Haló efekt – urobiť si obraz z prvého dojmu napr. na základe oblečenia, výzoru..