

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje vlivu pracovního hodnocení a supervize na motivaci pracovníků nízkoprahových zařízení pro děti a mládež. Na supervizi a pracovní hodnocení je nahlíženo jako na povinnosti poskytovatele sociálních služeb stanovené ve standardech kvality sociálních služeb. Zaměřuje se na účinek supervize a pracovního hodnocení na pracovní motivaci.

V části o pracovní motivaci jsou popsány role v motivačním procesu (role pracovníka a role nadřízeného), jsou představeny dvě základní teorie motivace (Maslowova a Herzbergova) a popsána nebezpečí spojená s pomáhajícími profesemi související s pracovní motivací (syndrom pomáhajících a syndrom vyhoření).

V práci dále jsou představeny nástroje působení na motivaci pracovníků, zaměstnanců sociální služby, např. finanční ohodnocení, vzdělávání. Pozornost je věnována především nefinančnímu působení na motivaci zaměstnanců. Vybrané dva nástroje ke zvyšování motivace pracovníka, supervize a pracovní hodnocení, jsou popsány podrobně, především jejich základy, funkce, formy a způsoby provádění, jejich účel a přínos.

V praktické části bylo ověřeno, zda se supervize a pracovní hodnocení provádí ve všech nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež a zda jsou jimi ovlivňováni všichni pracovníci této sociální služby. Dotazníkovým šetřením jsme zjišťovali, jak jsou supervize a pracovní hodnocení využívány, jakým způsobem supervize a pracovní hodnocení probíhají, jaký vliv na motivaci pracovníků mají a které jejich prvky mají pozitivní účinek na motivaci zaměstnanců. Výsledkem byla praktická doporučení pro vedení organizací provozujících nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, která mohou být využita i pro další sociální služby.